بسم الله الرحمن الرحيم

نطاق الامتيازات والضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي

The Extent of Judicial Privileges Granted to Empolyees in the Jordanian Labour Law

مقدم من الطالب

حمزة محمود علي السوفاني

بإشراف الأستاذ الدكتور

عبدالله محمد الزبيدي

دراسة مقدمة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في القانون الخاص

كلية الحقوق

جامعة الشرق الأوسط

عمان – الأردن

٢٠١٠

<u>تفويض</u>

أنا الموقع أدناه (حمزة محمود علي السوفاني) أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً و الكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالابحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الاسم : حمزة محمود علي السوفاني

التوقيع : hamza

التاريخ : ٢٠١٠/١٠/٢

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها : " نطاق الامتيازات والضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي "

واجيزت بتاريخ ٢٣ / ٨ / ٢٠١٠

اعضاء لجنة المناقشة	**التوقيع**
١. الدكتور مهند عزمي ابومغلي، رئيساً	....
٢. الدكتور عبدالله محمد الزبيدي، عضواً ومشرفاً	....
٣. الدكتور أنيس منصور، عضواً خارجياً	....

شكر وتقدير

أتقدم بالشكر الجزيل لأستاذي الفاضل الدكتور عبدالله محمد الزبيدي الذي وقف إلـــى جانبي ولم يبخل علي بعلمه الواسع وخبرته القانونية، وبإشرافه المتواصل وتـــشجيعه لـــي للمضي قدماً في هذا الطريق، ولما قدمه لي من توجيه وإرشاد ومساعدة.

كما أتقدم بجزيل الشكر والامتنان...

إلى أعضاء لجنة المناقشة الكرام الذين أثروني من فـــيض علمهـــم وإبـــداء ارائهـــم ومشورتهم وملاحظاتهم القيمة.

إليهم جميعاً مني كل الاعتزاز والإكبار والمحبة

الإهداء

إلى من جرع الكأس فارغاً ليسقني قطرة حب...

إلى من كلت أنامله ليقدم لي لحظة سعادة...

الى من حصد الاشواك عن دربي ليمهد لي طريق العلم...

إلى القلب الكبير... والدي العزيز...

إلى رمز الحب وبلسم الشفاء...

إلى القلب الناصع بالبياض...

إلى والدتي الحبيبة...

إلى كل من له مكان في قلبي...

أهدي إليهم جميعاً...... هذا.... الجهد المتواضع...

قائمة المحتويات

الموضوع **الصفحة**

١. التفويض.. ب
٢. قرار لجنة المناقشة... ج
٣. الشكر والتقدير.. د
٤. الإهداء.. ه
٥. قائمة المحتويات... و
٦. الملخص باللغة العربية... ح
٧. الملخص باللغة الانجليزية.. ط

الفصل الأول – المقدمة

٨. المقدمة.. ١
٩. مشكلة الدراسة... ٤
١٠. عناصر المشكلة... ٥
١١. محددات الدراسة.. ٦
١٢. أهمية الدراسة.. ٧
١٣. الدراسات السابقة.. ٨
١٤. منهجية البحث... ٨
١٥. هيكلية البحث.. ٨

الفصل الثاني –الإجراءات الخاصة بالتقاضي في منازعات العمل.

١٦. ماهية قانون العمل.. ١١
١٧. تعريف قانون العمل... ١١
١٨. أهمية قانون العمل... ١٢
١٩. خصائص قانون العمل... ١٢
٢٠. مصادر قانون العمل... ١٣
٢١. الفئات الخاضعة لقانون العمل... ١٣
٢٢. الإعفاء من الرسوم كأحد امتيازات العمال القضائية.................. ١٥
٢٣. الإعفاء من الرسوم أمام محاكم الصلح.................................. ١٥
٢٤. مدى إمكانية إعفاء الدعاوى العمالية من الرسوم أمام المحاكم الأعلى من محاكم الدرجة الاولى.. ٢٢
٢٥. الإعفاء من الرسوم القضائية أمام سلطة الأجور........................ ٢٣
٢٦. الإعفاء من الرسوم القضائية أمام المحاكم العمالية..................... ٢٧
٢٧. الإعفاء من الرسوم القضائية أمام دوائر التنفيذ......................... ٣٠
٢٨. تيسير إجراءات التقاضي في النزاع العمالي............................ ٣٢
٢٩. تيسير إجراءات التقاضي في الدعاوى المرفوعة أمام محاكم الصلح ٣٢
٣٠. صور من تيسير التقاضي في الدعاوى العمالية المرفوعة أمام محكمة الصلح.......... ٣٦
٣١. تيسير إجراءات التقاضي في الدعاوى المرفوعة أمام سلطة الأجور.......... ٣٧
٣٢. تيسير إجراءات التقاضي في الدعاوى المرفوعة أمام المحكمة العمالية.......... ٣٨

٣٣. نظر الدعاوى العمالية على وجه الإستعجال.. ٤٠
٣٤. مدى اعتبار الدعاوى العمالية دعاوى مستعجلة أو من الدعاوى التي تنظر على وجه الاستعجال. ٤١
٣٥. الاستعجال في القضايا العمالية في الدعاوى المرفوعة أمام محاكم الصلح................. ٤٤
٣٦. الاستعجال في القضايا العمالية في الدعاوى المرفوعة أمام المحكمة العمالية وسلطة الاجور. ٤٦
الفصل الثالث – الضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي.
٣٧. الرقابة القضائية على العقوبات المفروضة على العمال................................... ٤٧
٣٨. العقوبات المفروضة على العمال من قبل صاحب العمل.................................... ٤٨
٣٩. فصل العامل... ٤٨
٤٠. وقف العامل عن العمل.. ٥٤
٤١. الغرامة.. ٥٥
٤٢. القيود الواردة على سلطة صاحب العمل في فرض العقوبات............................... ٥٦
٤٣. صلاحية القضاء في الرقابة على العقوبات المفروضة على العمال......................... ٥٩
٤٤. دور القضاء في مراقبة الشروط المخالفة لقواعد قانون العمل............................. ٦٣
٤٥. دور القضاء في الرقابة على الفصل التعسفي.. ٦٣
٤٦. رقابة القضاء على الشروط المخالفة لقانون العمل....................................... ٦٦
٤٧. رقابة القضاء على الصلح أو الإبراء الذي يصدر عن العامل.............................. ٦٩
٤٨. الرقابة على مخالفات صاحب العمل لقواعد قانون العمل................................. ٧٣
٤٩. المخالفات التي تصدر عن صاحب العمل لقواعد قانون العمل............................ ٧٣
٥٠. الرقابة الإدارية على المخالفات الصادرة عن صاحب العمل.............................. ٧٩
٥١. الرقابة القضائية على مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل.......................... ٨٠
٥٢. الجزاء المترتب على مخالفة رب العمل لقواعد قانون العمل............................... ٨١
٥٣. الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية.. ٨٣
٥٤. أنواع الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية والكيفية التي تتم بها....................... ٨٣
٥٥. الوسائل الرضائية في حل المنازعات العمالية.. ٨٥
٥٦. الوسيلة القضائية في حل المنازعات العمالية... ٨٩
٥٧. الوسائل القسرية في حل المنازعات العمالية.. ٩٠
٥٨. التحكيم كطريقة من طرق حل المنازعات العمالية الجماعية............................. ٩٣
٥٩. مدى ما تقدمه الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية من امتيازات للعامل............... ٩٤
الفصل الرابع – الخاتمة
٦٠. النتائج.. ٩٧
٦١. التوصيات... ٩٩
٦٢. المصادر و المراجع.. ١٠١

الملخص باللغة العربية

نطاق الامتيازات والضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي

تتناول هذه الرسالة موضوع الامتيازات والضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي، وقد تبين أن قانون العمل وفر عدة امتيازات للعمال وأهمها، الإعفاء من الرسوم القضائية أمام المحاكم ودوائر التنفيذ، والتيسير على العمال بالتقاضي، والاستعجال بنظر الدعاوى العمالية، كما أن المشرع وفر عدة ضمانات للعمال بإعتبارهم الطرف الأضعف في العلاقة ومن أهمها، أنه فرض رقابة قضائية على العقوبات المفروضة على العمال، وفرض رقابة على المخالفات التي تصدر عن صاحب العمل، كما أنه أحاط فصل العامل بقيود دقيقة منعاً للفصل التعسفي، ورتب جزاء على المخالفة التي قد تصدر عن صاحب العمل، أخيراً فإن المشرع وضع طرقاً بديلة لحل المنازعات العمالية ومن هذه الوسائل وسائل رضائية تتمثل في، التوفيق، والمحكمة العمالية، ووسائل قسرية تتمثل في، الإضراب، و الإغلاق.

الملخص باللغة الانجليزية

The extent of judicial privileges granted to employees in the Jordanian labour law

Dealing with this letter the question of privileges and guarantees provided by the Labour Code in the litigation, it was found that the labor law and has provided many benefits for the workers and the most important, the exemption from court fees in front of courts and implementation, and facilitation of workers litigation, and urgent consideration of labour lawsuits, also found that the legislature provided several guarantees for the workers as the weaker party in the relationship and the most important, it will impose judicial oversight of the sanctions imposed on the workers, and censoring irregularities issued by the employer, as he took the worker's dismissal restrictions minutes in order to prevent arbitrary dismissal, and arranged a sanction for the violation of which may give the employer.

Finally, the legislature put alternative ways to resolve labour disputes and these means and means is consensual, the conciliation, the Labour Court and the means of coercion is in, strike, and closure.

المقدمة

يعد العمل من الضرورات الأولية في حياة الفرد والجماعة على حد سواء، فمن الناحية الاقتصادية يعتبر العمل المصدر الأساسي لمعيشة الغالبية العظمى من الناس، كما أنه السبيل الوحيد لإشباع الحاجات الأساسية والضرورية للأفراد، كما يعتبر المحرك الأول لعملية التطوير وتحقيق التقدم والرخاء لبني البشر، ومن الناحية الصحية فإن العمل يعد عنصراً من عناصر تحقيق التوازن الجسدي والاستقرار النفسي للفرد.

إن هدف أي مشرع من تنظيم قانون العمل هو حماية طائفة العمال باعتبارهم الطرف الضعيف في العلاقة العقدية، فكان الهدف من إفراد قوانين العمل هو حماية مصالح العمال وحقوقهم، وكان همّ المشرع الأول من تنظيم هذا القانون هو أن يحصل العامل على حقه أياً كان دون أن يتعرض لجور واضطهاد صاحب العمل باعتبار الأخير الطرف الأقوى في هذه العلاقة، كونه يملك المال مما قد يؤدي إلى خضوع العامل لإرادة وتجبّر صاحب العمل عند مطالبته بحقوقه، الأمر الذي قد يؤدي في النهاية إلى ضياع هذه الحقوق بسبب ضعف العامل وقلة حيلته في مواجهة صاحب العمل، ومن هنا جاءت قوانين العمل لتنصف العمال وتخلصهم من جور وهيمنة أرباب العمل.[١]

ويلاحظ في المملكة الأردنية الهاشمية ومنذ منتصف القرن الماضي اهتمام المشرع المتواصل بتنظيم العمل وحماية العمال ومصالحهم، فقد نظم في البداية بعض المسائل المتعلقة بالعمل فأصدر قانون النقابات العمالية رقم(٣٥) لسنة ١٩٥٣، ثم قانون تعويض العمال رقم (١٧) لسنة ١٩٥٥، ثم أتبع ذلك بخطوة مهمة وذلك بإصدار أول قانون متكامل للعمل هو قانون العمل رقم (٢١) لسنة ١٩٦٠، وبعد ما يقارب ستة وثلاثين عاماً أصدر قانوناً جديداً هو قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته حتى عام ٢٠١٠، وقد نظم هذا القانون الجوانب الأساسية المتعلقة بعلاقات العمل، كما نظم أحكام عقد العمل الفردي والجماعي،

---

[1] د. الداوودي، غالب علي، ٢٠٠٤، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة ثالثة، دار وائل للنشر، عمان، ص٥.

وأورد في نصوصه التزامات صاحب العمل والعامل، وحدد الفئات التي تنطبق عليها أحكام هذا القانون، وأيضاً خص هذا القانون العمال دون أصحاب العمل بامتيازات وضمانات في التقاضي باعتبار الطرف الأضعف في هذه العلاقة العقدية.[1]

ومن بين المسائل التي يمكن إلقاء الضوء عليها الامتيازات والضمانات التي وفرها وكفلها قانون العمل للعمال في التقاضي، فمن الامتيازات التي ميّز بها قانون العمل العمال تسهيل إجراءات التقاضي، فمن جهة عمل المشرع على إعفاء العمال من الرسوم التي تستوفى عند رفع الدعوى، واعتقد أن المشرع هنا أصاب في إعفاء القضايا العمالية من الرسوم، ذلك لأنه وفي الغالب أن العامل إذا أراد أن يرفع دعوى قضائية على رب العمل يكون سبب هذه الدعوى المطالبة بالأجور المستحقة، أو المطالبة بأي بدل لم يستوفه من صاحب العمل وهو – اقصد هنا العامل – قد لا يكون له سوى هذا الأجر ليعيله وعائلته فكان من المنطق أن يعفي المشرع فئة العمال من هذه الرسوم التي ستشكل عبئاً إضافياً عليهم، بالإضافة إلى أنه لو كان هناك رسوم على الدعاوى العمالية سنجد أن الحقوق العمالية ستضيع على أصحابها لعدم اقتدارهم مادياً على المطالبة بها عن طريق القضاء، وتجدر الإشارة هنا إلى أن المشرع ساوى في هذه الميزة بين فئة العمال وأرباب العمل إلا أنه من المؤكد أن المشرع قصد إعفاء العمال أولاً وأخيراً، ويمكن استخلاص ذلك من الواقع العملي ففي الغالب أن العمال هم من يقومون برفع مثل هذه الدعاوى للمطالبة بحقوقهم في مواجهة أصحاب العمل وقلما نجد أصحاب العمل يرفعون على عمالهم دعاوى عمالية، فيتبين هنا أن المشرع قد قصد العمال.[2]

ومن جهة أخرى تثور مسألة مدى التيسير الذي منحه المشرع للعمال في التقاضي في النزاعات العمالية، وهنا كان من الضروري أن يقف المشرع إلى

---

[1] د. المصاروة، هيثم حامد، ٢٠٠٨، المنتقى في شرح قانون العمل –دراسة مقارنة بالقانون المدني – الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر، عمان، ص ٢٤–٢٥.

[2] د. ابو شنب، احمد، ٢٠٠٣، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الاولى، الاصدار الرابع، دار الثقافة، عمان، ص ٢١.

جانب العمال حتى لا تضيع حقوقهم في مواجهة أرباب العمل الذين قد يسلبون العمال هذه الحقوق إذا أحسوا أن العمال لا سند لهم ولا ملجأ يلتجئون إليه للمطالبة بحقوقهم، ومن جهة أخرى فقد ميز المشرع الدعاوى العمالية بميزة وهي نظر الدعوى العمالية على وجه الاستعجال، وذلك ثابت من خلال نص المادة (١٣٧/ أ) ونص المادة (٥٤/أ/١) من قانون العمل، ولكن وفي الواقع العملي لا نرى تطبيقاً فعالاً لهذه النصوص على الرغم من أهميتها [١].

ومن الضمانات القضائية التي كفلها المشرع للعمال في التقاضي بسط رقابة القضاء على العقوبات المفروضة على العامل من قبل رب العمل ؛ إذ إنه من الجدير بالذكر أنه من حق رب العمل إيقاع العقاب على العامل إذا أخل بأحد التزاماته، ولكن يجب على رب العمل ألاّ يغالي في فرض هذه العقوبات، وهنا يأتي دور المحكمة في بسط رقابتها على هذه العقوبات، ومن العقوبات التي يمكن أن يوقعها رب العمل على العامل فصله، أو إيقافه عن العمل، وفرض الغرامة عليه، وحرمانه من العلاوة وتأخير ترقيته.[٢]

ومن الضمانات التي كفلها المشرع للعمال أيضاً رقابة القضاء على الشروط المخالفة لقواعد قانون العمل كالتعويض عن بدل الفصل التعسفي، وبطلان كل شرط مخالف للقانون، ورقابته أيضاً على الصلح أو الإبراء اللذين قد يلحقان الضرر بالعامل، وتثور مسألة رقابة القضاء على المخالفات الصادرة عن صاحب العمل مثل مخالفته لقواعد قانون العمل المتعلقة بساعات العمل أو تلك المتعلقة بسلامة وصحة العاملين أو بتشغيل العمال العاجزين أو المصابين بسبب العمل، وأخيراً نجد أن المشرع وضع للعمال طرقاً بديلة فضلاً عن الالتجاء للقضاء لحل النزاعات العمالية كالوساطة والتحكيم.[٣]

---

[1] د.المصاروة، هيثم حامد، مرجع سابق، ص ٤١.

[2] د. ابو شنب، مرجع سابق، ص٢٤٩.

[3] د. حمدان، حسين عبد اللطيف، ٢٠٠٩، قانون العمل، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، ص ٤٢٧.

مشكلة الدراسة:

عند استعراض الامتيازات والضمانات التي منحها المشرع للعامل في إجراءات التقاضي، نجد أن هناك العديد من القضايا تثور فيما يتعلق بهذه الامتيازات والضمانات الممنوحة للعامل تحتاج لإجابات، ومن أهم القضايا التي تتعلق بالامتيازات مسألة إعفاء العامل من الرسوم، فمن المسلم به أن العامل هو الطرف الضعيف في عقد العمل فكيف يعامله المشرع هو وصاحب العمل على وجه السواء فيما يتعلق بمسألة الإعفاء من الرسوم مع أن العامل هو الأولى في أن يعفى منها دون صاحب العمل[١]، كما انه من الجدير بالذكر أن المشرع الأردني أعفى العمال من دفع الرسوم القضائية عند رفعهم الدعاوى للمطالبة بحقوق عمالية في قانون العمل، ولكن صدر مؤخراً عدة قرارات لمحكمة التمييز الأردنية بهيئتها العامة تنص على استيفاء رسوم طوابع الواردات[٢] عن عقد العمل حتى يحتج به أمام المحكمة ويكون كبينة لمصلحة العامل وقد جاء هذا الاجتهاد بناءً على نص خاص في قانون الطوابع والرسوم، فكيف يعفي المشرع العمال من دفع الرسوم في قانون العمل ويرجع ويطالبهم بدفع الرسوم عن عقد العمل في قانون الطوابع والرسوم، وكيف لم يذكر المشرع هذا العقد من ضمن العقود التي أعفاها من الرسوم المذكورة في الجدول رقم (٢) من ذات القانون.[٣]

وفي مسألة التيسير على العمال في إجراءات التقاضي تثار عدة تساؤلات أهمها مسألة نظر الدعوى العمالية على وجه الاستعجال هل نستطيع اعتبار الدعاوى العمالية من الدعاوى المستعجلة أم أنها تعتبر من الدعاوى التي تنظر على وجه السرعة، وما مدى التزام المحاكم بتطبيق المواد القانونية التي نصت على أن يتم النظر في الدعاوى العمالية بصفة مستعجلة [٤].

---

[1] د. المصاروة، هيثم حامد، مرجع سابق، ص٤٥.

[2] انظر قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٤/٢٥١٥، تاريخ ٢٠٠٤/١١/٣٠، منشورات مركز عدالة .

[3] قانون رسوم طوابع الواردات لسنة رقم (٢٠) لسنة ٢٠٠١ المنشور في الجريدة الرسمية بتاريخ ٢٠٠١/٧/١.

[4] د. المصاروة، هيثم حامد، مرجع سابق، ٤٥-٤٦.

أما فيما يتعلق بالضمانات التي وفرها المشرع للعامل في التقاضي تثار أيضاً عدة تساؤلات، فمن هذه الضمانات الرقابة القضائية على العقوبات الواقعة على العامل من قبل صاحب العمل، والرقابة على الشروط المخالفة لقانون العمل، والرقابة القضائية على مخالفات رب العمل لقواعد قانون العمل، نلاحظ هنا أن المشرع لم ينص على هذه الرقابة لكن المحكمة تتولاها من تلقاء نفسها، وهنا يثار تساؤل مهم يتعلق بمدى الرقابة القضائية على كل من العقوبات الواقعة على العامل من قبل رب العمل، وعلى الشروط المخالفة لقانون العمل، وعلى مخالفات رب العمل لقواعد قانون العمل، وأخيراً لا بد من معرفة مسألة مهمة وهي لماذا وضع المشرع طرقاً بديلة للعمال غير القضاء للحصول على حقوقهم وما مدى لجوء العمال لهذه الطرق، وما الامتيازات التي تحققها هذه الوسائل للعمال.[1]

عناصر المشكلة:

١. لماذا سوى المشرع بين العامل وصاحب العمل في مسألة الإعفاء من الرسوم مع أن العامل هو الطرف غير القادر على دفع الرسوم في الغالب؟

٢. كيف يعفى المشرع العامل من رسوم التقاضي في قانون العمل ويرجع عن ذلك في قانون الرسوم والطوابع ؟

٣. هل تعتبر الدعاوى العمالية من الدعاوى المستعجلة أم أنها تعتبر من الدعاوى التي تنظر على وجه السرعة ؟

٤. ما مدى التزام المحاكم بتطبيق نصوص المواد التي تنص على أن يتم النظر في الدعاوى العمالية بصفة مستعجلة ؟

٥. ما مدى الرقابة القضائية على العقوبات الموقعة على العامل من قبل رب العمل ؟

٦. ما مدى الرقابة القضائية على الشروط الواردة في عقد العمل و المخالفة لقانون العمل ؟

---

[1] د. حمدان، حسين عبد اللطيف، مرجع سابق، ص ٤٢٧.

٧. ما مدى الرقابة القضائية على مخالفات رب العمل لقواعد قانون العمل؟

٨. لماذا وضع المشرع طرقاً بديلة للعمال غير القضاء للحصول على حقوقهم، وما مدى لجوء العمال لهذه الطرق ؟

محددات الدراسة:

سنتناول في هذه الدراسة الامتيازات والضمانات القضائية التي وفرها قانون العمل للعمال وذلك من خلال:

- ❖ استعراض الإجراءات الخاصة بالتقاضي في النزاعات العمالية، معرجين في ذلك على مسألة الإعفاء من الرسوم في كافة مراحل التقاضي، ثم سنتطرق لمسألة التيسير في إجراءات التقاضي في النزاعات العمالية.

- ❖ ثم سنعالج موضوع الضمانات القضائية التي وفرها قانون العمل للعمال من حيث الرقابة على العقوبات المفروضة على العمال، ومن حيث دور القضاء في مراقبة الشروط المخالفة لقواعد قانون العمل، وأخيراً سنتطرق لدور القضاء في مراقبة مخالفات العمل الناتجة عن رب العمل.

- ❖ ستكون هذه الدراسة ضمن التشريعات الأردنية ذات العلاقة بموضوع الدراسة وهي قانون العمل الأردني، والقانون المدني الأردني، مع المقارنة ببعض قوانين الدول المجاورة مثل قانون العمل المصري وقانون العمل اللبناني كلما لزم الأمر.

- ❖ ولن تنحصر هذه الدراسة بفترة معينة من الزمن، لأن موضوعها يتطلب التعرف على أكبر قدر ممكن من الأحكام القضائية الصادرة عن المحاكم الأردنية.

أهمية الدراسة:

تظهر أهمية هذه الدراسة في أن عقد العمل من العقود الأساسية في حياتنا، وأن كل ما يتعلق بهذا العقد لا يهم فئة بعينها، وإنما يهم كافة فئات المجتمع سواء كانوا عمالاً أو أصحاب عمل، ونظراً لأن العامل هو الطرف الضعيف في هذا العقد كان لا بد من تسليط الضوء على الامتيازات والضمانات القانونية التي ميز بها المشرع هذه الفئة، وذلك من خلال دراسة هذا الموضوع من كافة جوانبه لاسيما بيان هذه الامتيازات والضمانات، والحديث عنها بشكل تفصيلي، ومحاولة توضيح كافة النقاط المتعلقة في هذا الموضوع التي يشوبها الغموض، وذلك لتعريف فئة العمال بما لهم من امتيازات وضمانات خصهم بها المشرع، ذلك أن الغالب الأعم من فئة العمال غير مدركين لما لهم من امتيازات في قانون العمل، الأمر الذي قد يؤدي إلى ضياع حقوقهم بسبب عدم معرفتهم وجهلهم بها، وحتى لا تضيع حقوق العمال التي قد لا يحصلون عليها إلا بعد جهد جهيد، كان لابد من بيان هذه الامتيازات والضمانات التي تسهل وتيسر عليهم المطالبة بحقوقهم التي أصبح بموجبها يلجأ أي عامل إلى القضاء للمطالبة بحقوقه في مواجهة صاحب العمل بعد أن كان العامل يخاف من اللجوء إلى القضاء لخوفه من تعقيد الإجراءات في المحاكم، ولخوفه من تكبد المصاريف التي قد تنشأ عن الدعوى القضائية، بل وربما لخوفه من رب العمل إذا ما خسر الدعوى، كما وتظهر أهمية هذا الموضوع أيضاً نظراً لما يثيره من مسائل قانونية واجتماعية عديدة.[1]

وسأحاول في هذا البحث إزالة بعض الغموض الذي يكتنف موضوع الدراسة، كما سأحاول قدر المستطاع تبسيط هذا الموضوع بحيث يحقق الفائدة لأي شخص يمكن أن يرجع إليه حتى لو كان هذا الشخص غير مختص في مجال القانون، وذلك عن طريق بيان كافة الامتيازات والضمانات التي وفرها القانون لفئة العمال بطريقة سهلة وسلسة، وفي هذا الشأن لابد من الاستعانة بآراء الفقهاء والقرارات القضائية المتعلقة بهذا الشأن.

---

[1] د. المصاروة، هيثم حامد، مرجع سابق، ص ٤٦-٤٧.

الدراسات السابقة:

* المعايطة، خالد صالح، ٢٠٠٧، ضمانات حقوق العامل في التشريعات الأردنية، دراسة مقدمة لاستكمال الحصول على درجة الماجستير، جامعة مؤتة.

قام الباحث في هذه الدراسة بتناول موضوع ضمانات حقوق العامل في التشريعات الأردنية إذ إنه تطرق للضمانات القانونية للعامل في التشريعات الأردنية ذات العلاقة، كما تحدث الباحث عن الضمانات القانونية وحماية حقوق العمال على مستويات العمل العربية والدولية، وتحدث أيضاً عن الضمانات المتعلقة بالتقاضي، ولكنه لم يتناول كافة هذه الضمانات إذ تناول في هذه الدراسة الضمانات المتعلقة بالأجر، والضمانات المتعلقة بتنظيم وقت العمل والإجازات، والضمانات المتعلقة بتعويض العامل فقط، وسأستعين بهذا المرجع عند حديثي عن الضمانات التي كفلها المشرع الأردني للعامل في التقاضي في حدود ما تطرق إليه الباحث في دراسته.

منهجية البحث:

سوف نعتمد في هذه الدراسة أسلوب المنهج الوصفي والتحليلي لبعض أحكام وقواعد قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ والقوانين المعدلة له ذات الصلة بموضوعنا وذلك لملاءمة هذا المنهج لهذا النوع من الدراسات، حيث سيتم تحليل النصوص ذات العلاقة للوقوف على مدلولاتها ومراميها، كما سنعمد الى تحليل الأحكام القضائية التي تمثل الجانب العملي في تطبيق نصوص القانون لتحقيق الغاية المنشودة والمتمثلة بمعرفة الجوانب المختلفة لموضوع الدراسة ومشكلة البحث ثم الوصول إلى توصيات قد تسهم في مساعدة الباحثين الجدد في هذا المجال.

هيكلية البحث:

سأتناول دراسة الامتيازات والضمانات التي منحها المشرع للعامل في إجراءات التقاضي موضوع هذه الرسالة على النحو الأتي:

الفصل الأول: المقدمة.

الفصل الثاني: المزايا التي يقدمها قانون العمل للعمال في التقاضي.

- **المبحث الأول: ماهية قانون العمل.**

المطلب الأول: التعريف بقانون العمل.

المطلب الثاني: الفئات الخاضعة لقانون العمل.

- **المبحث الثاني: الإعفاء من الرسوم كأحد امتيازات العمال القضائية.**

المطلب الأول: الإعفاء من الرسوم أمام محكمة الصلح ومدى إمكانية ذلك أمام المحاكم الأعلى درجة.

المطلب الثاني: الإعفاء من الرسوم أمام سلطة الأجور والمحاكم العمالية.

المطلب الثالث: الإعفاء من الرسوم أمام دوائر التنفيذ.

- **المبحث الثالث: تيسير إجراءات التقاضي في النزاع العمالي.**

المطلب الأول: في الدعاوى المرفوعة أمام محكمة الصلح.

المطلب الثاني: في الدعاوى المرفوعة أمام سلطة الأجور.

المطلب الثالث: في الدعاوى المرفوعة أمام المحكمة العمالية.

- **المبحث الرابع: نظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال.**

المطلب الأول: هل تعتبر الدعاوى العمالية من الدعاوى المستعجلة، أم أنها من الدعاوى التي تنظر على وجه السرعة؟

المطلب الثاني: في الدعاوى المرفوعة أمام محكمة الصلح.

المطلب الثالث: في الدعاوى المرفوعة أمام سلطة الأجور والمحاكم العمالية.

الفصل الثالث: أهم الضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي.

- **المبحث الأول: الرقابة القضائية على العقوبات المفروضة على العمال.**

المطلب الأول: العقوبات التي تفرض من قبل رب العمل على العمال.

المطلب الثاني: القيود الواردة على سلطة رب العمل في توقيع العقوبات على العامل.

المطلب الثالث: دور القضاء في بسط رقابته على مثل هذه العقوبات.

- **المبحث الثاني: دور القضاء في مراقبة الشروط المخالفة لقواعد قانون العمل.**

المطلب الأول: التعويض عن بدل الفصل التعسفي.

المطلب الثاني: بطلان كل شرط يخالف القانون.

المطلب الثالث: مراقبة القضاء للصلح أو الإبراء الذي يتم من قبل العامل.

- **المبحث الثالث: دور القضاء في مراقبة مخالفات العمل الناتجة عن صاحب العمل.**

المطلب الأول: مخالفة قواعد قانون العمل المتعلقة بساعات العمل.

المطلب الثاني: مخالفة قواعد قانون العمل المتعلقة بسلامة وصحة العاملين.

المطلب الثالث: مخالفة قواعد قانون العمل المتعلقة بتشغيل العمال العاجزين والمصابين بسبب العمل.

- **المبحث الرابع: الطرق البديلة لحل النزاعات العمالية.**

المطلب الأول: أنواع الطرق البديلة والكيفية التي تتم بها.

المطلب الثاني: مدى ما تقدمه الطرق البديلة لحل المنازعات من امتيازات للعامل.

الفصل الرابع: الخاتمة.

- النتائج
- التوصيات

الفصل الثاني: المزايا التي يوفرها قانون العمل للعمال في التقاضي.

سنتناول في هذا الفصل دراسة موضوع المزايا التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي في أربعة مباحث، حيث سنتحدث في المبحث الاول عن ماهية قانون العمل، وفي المبحث الثاني سنتناول موضوع الإعفاء من الرسوم كأحد امتيازات العمال القضائية، وسيكون مدار حديثنا في المبحث الثالث حول تيسير إجراءات التقاضي في النزاع العمالي، أما في المبحث الرابع سندرس موضوع نظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال.

بدايةً وقبل البدء بالحديث عن المزايا التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي، لابد لنا من التعريف بقانون العمل، وبيان الفئات الخاضعة لهذا القانون، وهذا ما سيكون مدار حديثنا في المبحث الأول من هذا الفصل.

المبحث الأول: ماهية قانون العمل.

سنتناول في هذا المبحث تعريف قانون العمل في مطلب أول، أما في المطلب الثاني فسيكون مدار حديثنا حول الفئات الخاضعة لقانون.

المطلب الأول: تعريف قانون العمل وأهميته وخصائصه.

سنتناول في هذا المطلب تعريف قانون العمل، كما أننا سنتطرق لموقف المشرع الأردني من العلاقات التي يحكمها قانون العمل.

الفرع الأول: تعريف قانون العمل.

نصت المادة ٢٣ من الدستور الأردني على أن " كل أردني له الحق في أن تتوافر له فرصة العمل إلا أنه للدولة الحق في أن تنظم العلاقة القانونية حسب توجهها الاقتصادي في الداخل".

من خلال نص هذه المادة نجد أن العمل حق من الحقوق الدستورية التي كفلتها دساتير الدول، وبالتالي يجب على الدولة أن توفره لكل فرد من أفرادها، الأمر الذي جعل المشرع يهتم بتنظيمه في تشريع مستقل، فجاء قانون العمل

كمنظومة متكاملة منظماً للعلاقات التي قد تنشأ عن العمل بما فيها حقوق والتزامات كل من العمال وأصحاب العمل، وغيرها من الأمور التي تخص العمل والعمال.[١]

وقد عرف أحد الباحثين قانون العمل بأنه: مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص (هم العمال) بالعمل لحساب اشخاص آخرين (هم أصحاب العمل) وتحت سلطتهم وإشرافهم، مقابل أجر.[٢]

وقد عرف باحث آخر قانون العمل بأنه: مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات التي تنجم عن عمل شخص لحساب آخر، مقابل أجر متى توافرت رابطة التبعية بين العامل ورب العمل.[٣]

وعرف أيضاً قانون العمل بأنه: عبارة عن مجموعة القواعد القانونية التي تحكم علاقات العمل التابع المأجور، سواء أكانت فردية أم جماعية بين العمال وأصحاب العمال.[٤]

بالاستناد إلى تعريفات قانون العمل التي تؤكد بأنه قانون ينظم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل في إطار علاقات العمل التابع المأجور الخاص، يتبين لنا أن قانون العمل يحكم العمل التابع – وهو: العمل الذي يقوم به الشخص لحساب غيره، ويكون فيه تحت إشرافه وتوجيهه. – دون العمل المستقل الذي يعرف: بأنه العمل الذي يقوم به الشخص لحسابه دون أن يكون لأحد سلطة الرقابة والإشراف عليه.[٥]

---

[1] د. المصاروة، هيثم حامد، مرجع سابق، ص ٢١.

[2] د. عبد الرحمن،حمدي، د. مطر، محمد يحيى، ١٩٨٧، قانون العمل، الدار الجامعية، القاهرة ص٢٤.

[3] د. كامل، رمضان جمال، ٢٠٠٨،شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الخامسة،المركز القومي للاصدارات القانونية، القاهرة،ص٩

[4] د. الياس ،يوسف ، ١٩٨٤ ،الوجيز في قانون العمل و الضمان الاجتماعي ،الطبعة الاولى ، دار الكتاب للنشر ، بغداد ، ص١٣.

[5] د. رمضان، سيد محمود، ٢٠٠٥، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، ص ١٢.

كما أن قانون العمل يحكم العمل المأجور– الذي يعرف بأنه: العمل الذي يتقاضى فيه العامل مقابلاً لما يبذله من جهد – دون العمل غير المأجور (تبرعي) الذي يقوم به العامل على سبيل التبرع دون أن يتقاضى أية أجور مقابل ما يبذله من جهد، وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل يحكم العمل الخاص – الذي يعرف بأنه العمل الذي يقوم به الشخص لحسابه أو لحساب غيره – دون العمل العام الذي تدخل فيه الدولة بصفتها صاحبة سيادة وسلطة.[1]

وبهذا الصدد أود أن أبين موقف القانون الأردني من العلاقات التي يحكمها قانون العمل، إذ إن المشرع الأردني أخرج العمل العام من قانون العمل وأخضعه لأحكام القانون الإداري وذلك ثابت من خلال نص الفقرة الاولى من المادة الثالثة من قانون العمل الأردني [2]، أما فيما يتعلق بالعمل المستقل وأعمال التبرع فقد أخضعها المشرع لأحكام القانون المدني لأنها لا تعدو أن تكون روابط عقدية، لذلك ارتأى المشرع أن تسري عليها القواعد المنظمة للعقد، أما فيما يتعلق بالعمل الخاص التابع فقد كان خاضعاً لأحكام القانون المدني، ولكن المشرع وجد أن هذا التنظيم غير كاف مما جعله يفرد قواعد خاصة تنظم العمل الخاص التابع.[3]

المطلب الثاني: الفئات الخاضعة لقانون العمل.

سنتطرق في هذا المطلب لموضوع الفئات الخاضعة لقانون العمل.

ذكرنا سابقاً أن بعضاً من الناس قد يظنون أن قانون العمل يخاطب كل عامل مهما كان نوع العمل الذي يؤديه، إلا أننا بينا أن هذا التفكير خاطئ وسنحاول هنا توضيح الفئات الخاضعة لقانون العمل والفئات المستثناة ؛ لقد نصت المادة ٣ من قانون العمل الأردني على ما يلي:

" أ. مع مراعاة أحكام الفقرة (ب) من هذه المادة، تطبق أحكام هذا القانون على جميع العمال وأصحاب العمل باستثناء الموظفين العامين وموظفي البلديات.

---

[1] د.عدوي، جلال علي، د.سليم،عصام أنور، ١٩٩٥، قانون العمل،منشأة المعارف للنشر، القاهرة، ص٨.

[2] انظر نص المادة (٣/أ) من قانون العمل الاردني.

[3] د. يحيى، عبد الودود، ١٩٨٩، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية، القاهرة، ص١١.

ب.   تحدد الأحكام التي يخضع إليها عمال الزراعة والعاملون في المنازل وطهاتها وبستانيها ومن في حكمهم بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على أن يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم "[١].

نلاحظ من خلال نص هذه المادة أن الفئات الخاضعة لأحكام قانون العمل هم العمال، وأصحاب العمل في القطاع الخاص فقط، دون الموظفين العامين وموظفي البلديات الذين يخضعون لأحكام القانون الإداري.

ومن الجدير بالذكر أن هذه المادة وقبل تعديلها كانت تستثني أفراد عائلة صاحب العمل الذين يعملون في مشاريعه بأجر من سريان قانون العمل عليهم، ولكن وبعد تعديل هذه المادة أصبحت هذه الفئة خاضعة لأحكام قانون العمل، وأعتقد أن المشرع أصاب عندما أخضع هذه الفئة لأحكام قانون العمل، إذ إنه وبذلك حفظ حقها من الضياع في حال نشوب أي خلافات عائلية بين رب العمل وأي فرد يعمل لديه من أفراد عائلته، أما فيما يتعلق بعمال الزراعة والعاملين في المنازل وطهاتها وبستانيها ومن في حكمهم، فهم في الأصل لا يخضعون لأحكام قانون العمل إلا بمقتضى نظام يصدر لهذه الغاية على أن يتضمن هذا النظام تنظيم عقود عملهم وأوقات العمل والراحة والتفتيش وأي أمور أخرى تتعلق باستخدامهم،[٢] وقد قضت محكمة التمييز الاردنية بأنه (.. اذا عمل المدعي في مزارع الجهة المدعى عليها فان عمله يعتبر عملاً زراعياً ولا يعتبر من الفئات التي تنطبق عليها أحكام قانــــون العمـــل رقم (٨ لسنة ١٩٩٦) حسبما جاء في النظام رقم (٤ لسنة ٢٠٠٣) الذي حدد الفئات التي ينطبق عليها قانون العمل وعلى سبيل الحصر وأن المادة (٣/ب) من قانون العمل استثنت عمال الزراعة من تطبيق أحكامه وأنه لا مجال لتطبيق القانون رقم (١١ لسنة ٢٠٠٤) الساري المفعول بعد انتهاء خدمات المدعي وبالتالي فإن دعوى الطاعن ليست دعوى

---

[1] انظر المادة ٣ من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

[2] د. الداوودي، غالب علي، مرجع سابق،ص ١٥.

عمالية مما يستوجب إخضاعها للرسم. باعتبار المدعي مديراً تنفيذياً لمشروع زراعي لا ينطبق عليه أحكام المادة (٣/ب) من قانون العمل) [١].

المبحث الثاني: الإعفاء من الرسوم كأحد امتيازات العمال القضائية.

سنتحدث في هذا المبحث عن ميزة من المزايا التي وفرها القانون للعمال في التقاضي ألا وهي الإعفاء من الرسوم القضائية، وسنقسم هذا المبحث الى ثلاثة مطالب وسيكون مدار حديثنا في المطلب الأول حول الإعفاء من الرسوم أمام محكمة الصلح ومدى إمكانية ذلك أمام المحاكم الأعلى درجة، أما في المطلب الثاني سنتناول موضوع الإعفاء من الرسوم أمام سلطة الأجور والمحاكم العمالية، أما المطلب الثالث فسيكون الحديث عن الإعفاء من الرسوم أمام دوائر التنفيذ.

المطلب الأول: الإعفاء من الرسوم أمام محكمة الصلح ومدى إمكانية ذلك أمام المحاكم الأعلى درجة.

سنبين في هذا المطلب الإعفاء من الرسوم أمام محاكم الصلح، ثم إمكانية الإعفاء من الرسوم أمام المحاكم الأعلى درجة في فرعين متتاليين.

الفرع الأول: الإعفاء من الرسوم أمام محاكم الصلح.

إن الهدف الأسمى والأهم لقانون العمل هو حماية العمال باعتبارهم الطرف الأضعف في علاقة العمل، فبمقتضى ذلك كان لا بد من تيسير طريق التقاضي للعمال دون تحميلهم نفقات باهظة لا يقدرون عليها، فنصت المادة ١/١٣٧ من قانون العمل الأردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته أنه " تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم... " [٢].

يتبين لنا من خلال هذه المادة أن محكمة الصلح هي صاحبة الاختصاص في النظر بالقضايا العمالية، كما يتبين لنا أيضاً أن المشرع قرر إعفاء القضايا العمالية من الرسوم القضائية، ولكن وبهذا الصدد أود الإشارة الى أنه وبالرغم من أن

[1] انظر قرار محكمة التمييز رقم ٢٠٠٨/٢٨٤١، تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣٠، منشورات مركز عدالة

[2] انظر المادة ١٣٧ / ج من قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦.

الأصل مجانية التقاضي، إلا أنه لايجوز إقامة أي دعوى، أو تسجيلها في قلم المحكمة دون أن يستوفى عنها الرسوم القضائية، وهذا ما نصت عليه المادة ٦/أ من النظام المعدل لنظام رسوم المحاكم لسنة ٢٠٠٨ على أنه:" لا يجوز استعمال استدعاء أو لائحة دعوى او أي مستند آخر خاضع للرسم بمقتضى أحكام هذا النظام في أي دعوى أو طلب أو إجراء ما لم يكن الرسم المحدد قد دفع عنها مقدما وما لم يثبت أن أياً منها قد تم تأجيل الرسوم المستحقة عليها " [1].

من خلال هذه المادة يتبين لنا أنه إذا أراد أي شخص إقامة دعوى قضائية على آخر، فإنه لا يستطيع القيام بذلك، أو قيدها في سجلات المحكمة إلا بعد دفع الرسوم القانونية المقررة لها، التي تحسب على أساس قيمة الدعوى كما هو مبين في نظام الرسوم، ما لم يكن قد صدر قرار بإعفاء أو تأجيل الرسم كلياً أو جزئياً، ومثل هذا القرار لا يصدر إلا في حالات معينة، وذلك بعد أن يقدم طلباً لرئيس المحكمة لهذه الغاية، وفي هذه الحالة يكلف مقدم الطلب بإحضار مشروحات من عدة جهات تبين انه لا يملك عقارات، أو مركبات، أو أرصدة في البنوك، أي انه لا يستطيع دفع الرسم، وهنا يصدر رئيس المحكمة قرار يقضي بتأجيل دفع الرسم، أو إعفائه منها كلياً أو جزئياً، ويتضح ذلك من خلال نص المادة ١٥/أ من النظام المعدل لنظام رسوم المحاكم لسنة ٢٠٠٨ [2]، لكن المشرع كمساعدة منه للعمال وحتى لا تضيع حقوقهم لعدم قدرتهم على الالتجاء إلى القضاء الذي سيكون الالتجاء إليه في غاية الصعوبة في حال كان هناك أعباء مادية سيتكبدها العامل الذي يريد إقامة دعوى على صاحب العمل للمطالبة بحقوقه العمالية التي من ضمنها الأجر الذي يشكل مصدر دخله الوحيد، والذي يعتمد عليه اعتماداً كلياً في معيشته هو ومن يعيلهم الأمر الذي سيؤدي وبالتأكيد إلى ضياع هذه الحقوق لعدم اقتدار أصحابها على تحمل أية أعباء مادية أياً كانت، الأمر الذي جعل المشرع يعفي الدعاوى العمالية من أية رسوم دون اللجوء إلى الطريق العادي المقرر

[1] انظر نص المادة ٦/أ من النظام المعدل لنظام الرسوم لسنة ٢٠٠٨.

[2] انظر نص المادة ١٥/أ من النظام المعدل لنظام رسوم المحاكم لسنة ٢٠٠٨.

للحصول على الإعفاء، وذلك حتى يستطيع كل صاحب حق المطالبة بحقه دون الخوف من تكبد أية مصاريف ونفقات لن يتمكن من دفعها.[١]

وقد أكدت محكمة التمييز الاردنية على ذلك في قرار جاء فيه (.... ولما كانت المادة ١/١٣٧ من قانون العمل تعفي الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم فإن ما بني على ذلك أن المطالبة بالشرط الجزائي يندرج ضمن هذه الفقرة فهي معفاة من دفع الرسوم)[٢].

كما أكدت محكمة التمييز الأردنية على ذلك في قرار آخر لها حيث جاء فيه : (.. اعفت المادة ١/١٣٧ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦، الدعاوى العمالية التي تقدم إلى المحكمة من جميع الرسوم، وأن مجانية المقاضاة تشمل العامل وصاحب العمل، وحيث أن سند المخالصة ليس عقد عمل فإنه يخرج عن نطاق المادة العاشرة من قانون رسوم طوابع الواردات رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠١ فيكون والحالة هذه معفى من رسوم طوابع الواردات ويكون ما ذهبت إليه محكمة الاستئناف من هذه الناحية لا يتفق وأحكام القانون فيكون القرار الطعين حقيقاً بالنقض)[٣].

وفيما يتعلق بإعفاء القضايا العمالية من الرسوم القضائية لابد من ذكر الآتي:

أولاً: أن الإعفاء من الرسوم القضائية في القضايا العمالية يتحقق مباشرة بمقتضى نص المادة (١/١٣٧) أنفة الذكر، دون الحاجة إلى سلوك الطريق العادي المقرر للحصول على قرار بالإعفاء من أصحاب الاختصاص طبقاً لأحكام قانون السلطة القضائية.[٤]

---

[1] د. علي، عامر محمد، ١٩٩٩، شرح قانون العمل الاردني، الطبعة الاولى، المركز القومي للنشر، عمان، ص ٢٩.

[2] انظر قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٦/٣٥٩٢، تاريخ ٢٠٠٧/٣/٢٦، منشورات مركز عدالة.

[3] انظر قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٦/١٩٠، تاريخ ٢٠٠٦/٨/٣١ ، منشورات مركز عدالة.

[4] د. كيرة، حسن،١٩٧٩، أصول قانون العمل عقد العمل، طبعة ثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية، ص٨٥.

ثانياً: إن مجانية التقاضي في قانون العمل الأردني تشمل جميع الدعاوى المرفوعة سواء كانت من العمال أو من صاحب العمل، مع أنه ومن المفروض أن يكون الإعفاء مقرراً لمصلحة العمال باعتبار أن ليس لديهم القدرة على دفع الرسوم وكان من الأجدر على مشرعنا أن يحذو حذو المشرع المصري في هذا الأمر[١]، إذ إن المادة (٦) من قانون العمل المصري رقم (١٢) لسنة ٢٠٠٣ نصت على : " تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي المنازعات المتعلقة بأحكام هذا القانون التي يرفعها العاملون، والصبية المتدربون، وعمال التلمذة الصناعية، أو المستحقون عن هؤلاء......." [٢]

يتبين لنا من نص هذه المادة، أن المشرع المصري لم يذكر من بين الأشخاص الذين اعفوا من الرسوم القضائية أصحاب العمل، واعتبر أن الإعفاء هي ميزة لا تخص إلا العمال وحدهم دون أصحاب العمل، لأن أصحاب العمل قادرون على دفع هذه الرسوم في حال أرادوا إقامة دعوى قضائية على عمالهم، ولا بد من الإشارة هنا إلى أن الإعفاء من الرسوم القضائية لا يقتصر على العمال وحدهم بل يمتد أثره إلى ورثتهم طالما أن الأمر يتعلق بمطالبتهم بحقوق مورثهم كعامل، وذلك لأن الهدف من إعفاء العامل من الرسوم هو التخفيف عن كاهله وتمكينه من الحصول على حقه حتى لا يكون فقره سبباً في ضياعه، وهذا الهدف متوافر في حق ورثته أيضاً، إذ إن الحاجة إلى الإعفاء في جانبهم أكثر إلحاحاً، ولأنهم لو لم يستفيدوا من ذلك الإعفاء فمن المؤكد أنهم لن يستطيعوا المطالبة بحقوق مورثهم[٣]، ومن الملاحظ أن المشرع الأردني لم ينص على ذلك صراحةً، كما في التشريعات الأخرى كقانون العمل المصري الذي نص على هذه الحالة في المادة السادسة آنفة الذكر.

---

[1] د. أبو شنب، أحمد عبد الكريم، مرجع سابق، ص ٢٢.

[2] انظر المادة (٦) من القانون المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

[3] ابو السعود، رمضان، ١٩٨٣، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الاولى، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت، ص٢٧٦.

ثالثاً: لم يتضمن قانون العمل الأردني أي نص يقضي بتحميل العامل مصاريف الدعوى أو أي جزء منها، إذا كانت دعواه كيدية والقصد منها هو إزعاج رب العمل، وإنما يتم الرجوع في ذلك إلى القواعد العامة، إذ إنه ومن الطبيعي أن يكون الحكم لصالح صاحب العمل إذا كانت دعوى العامل كيدية، وبالتالي فإن النفقات تبقى على الطرف الخاسر، أي أن العامل هو من يتحمل هذه المصاريف في هذه الحالة ويقصد بالنفقات هنا المصروفات التي يستلزمها سير الدعوى، كرسوم قيد الدعوى، وأجرة الخبراء، ونفقات الشهود، ونفقات انتقال المحكمة للكشف عن الشي المتنازع عليه، واتعاب المحاماة، والفائدة القانونية، وذلك ثابت من خلال نص المادة ١٦١/أ من قانون اصول المحاكمات المدنية رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٦ [1]، ونلاحظ أن بعض التشريعات الأخرى حرصت على النص على ذلك، كقانون العمل لدولة الإمارات العربية المتحدة **رقم ٨ لسنة ١٩٨٠** فنصت المادة (٥) منه على " تعفى من الرسوم القضائية في جميع مراحل التقاضي والتنفيذ الدعاوى التي يرفعها العمال أو المستحقون عنهم استناداً لأحكام هذا القانون، ويكون نظرها على وجه السرعة، وللمحكمة في حال الحكم بعدم قبول الدعوى أو رفضها أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها " [2]، من خلال نص هذه المادة يتبين لنا أن للمحكمة – في حال تبين لها أن الدعوى التي رفعها العامل على صاحب العمل كيدية – أن تحكم على المدعي بالمصروفات كلها أو بعضها، فكان يجب على المشرع الأردني أن يذهب إلى ذلك، لان مجانية التقاضي بشكل مطلق ستؤدي إلى كثرة عدد القضايا العمالية الجدية منها والكيدية، فعندما يقرر المشرع أن رافع الدعوى الكيدية سيحكم عليه بالمصروفات كاملة أو جزء منها فلن يقيم العامل الدعوى إلا إذا كان محقاً فيها لأنه لن يستطيع تحمل نفقاتها، ومن الأمثلة على الدعوى الكيدية، الدعوى التي يرفعها العامل على رب العمل للتشهير به، من الجدير بالذكر أنه في حال وجد

[1] انظر نص المادة ١٦١/أ من قانون اصول المحاكمات المدنية رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٦.

[2] انظر نص المادة ٥ من قانون العمل الاماراتي رقم ٨ لسنة ١٩٨٠.

رب العمل أن الدعوى التي رفعت في مواجهته كيدية جاز له أن يرفع دعوى يطلب فيها برد اعتبار.[١]

رابعاً: إن مجانية التقاضي أمام محكمة الصلح لا تشمل عقد العمل المبرم بين صاحب العمل والعامل، اذ أوجب المشرع الأردني دفع رسوم طوابع الواردات على عقد العمل باعتبار أنه من المفروض ابتداءً دفع هذه الرسوم عند تنظيم عقد العمل، وتطبيقاً لذلك قضت محكمة التمييز بأنه: (.. لا تعتبر رسوم طوابع الواردات على عقد العمل المتوجبه بمقتضى الماده ٦/ ١ من قانون رسوم طوابع الواردات رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٢، من قبيل الرسوم القضائية المنصوص عليها في الماده ١٣٧ من قانون العمل لأنها تستوفى عند تنظيم عقد العمل كما ذهبت لذلك الهيئه العامة لمحكمة التمييز بقرارها رقم ٥٤٩/ ٢٠٠١ تاريخ ٩/ ٥/ ٢٠٠١.)[٢]، كما جاء في قرار آخر لها : (.. يعتبر عقد العمل غير معفى من رسوم الطوابع الأمر الذي يتوجب على محكمة الاستئناف قبل أن تصدر قرارها ان تقوم بتكليف صاحب العلاقة بدفع رسوم الطوابع عن عقد العمل ولما لم تفعل فإن قرارها يكون سابقاً لأوانه ومستوجباً للنقض)[٣]، كما وجاء في قرار اخر لها : (مراعاة لفقر العامل وما يعانيه من الحاجة عند فصله، وتأكيداً لمصلحة العمال، وحتى لا يحجم الكثيرون منهم عن المطالبة بحقوقهم، ولتيسير سبل وإجراءات التقاضي، فقد نص المشرع في المادة ١٣٧ من قانون العمل، وكاستثناء من الأصل العام المتقدم ذكره، على إعفاء العمال بالنسبة للدعاوى العمالية التي يرفعها العامل، من جميع الرسوم بما فيها رسوم التنفيذ. أن المقصود بالإعفاء المنصوص عليه في المادة ١٣٧ من قانون العمل، هو الرسوم المتوجبة على الدعاوى عند تقديمها أو تلك التي تستوفى في مرحلة التنفيذ، وبحيث لا يشمل الرسوم المتوجب

---

[1] د. السيد، السيد محمد،١٩٨٩،شرح قانون العمل المصري، الطبعة الاولى، مكتبة الطالب للنشر و التوزيع، القاهرة، ص ١٣٤.

[2] انظر قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٤/٢٥١٥، تاريخ ٢٠٠٤/١١/٣٠، منشورات مركز عدالة.

[3] انظر قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٥/١٤٧١، تاريخ ٢٠٠٥/٩/٥ ، منشورات مركز عدالة.

دفعها قبل إقامة الدعوى، لأن هذا الإعفاء قاصر على الدعاوى التي ترفع طبقاً لأحكام قانون العمل، يستوفى رسم الطابع على عقد العمل عند تنظيمه والتوقيع عليه وفق أحكام المادة ٦/أ من قانون رسوم الطوابع الواردات رقم ٢٧ لسنة ١٩٥٢، وفي هذه الحالة لا يعد من قبيل الرسوم القضائية، وبالتالي فإن الذي يعفى من الرسوم القضائية لا يعفى حتماً من دفع رسم الطابع على المستندات التي يكون طرفاً فيها أو تلك التي نظمت لمصلحته، ولو كان المشرع يقصد غير ذلك لنص صراحة عليه، إذا كانت دعوى المدعي مستندة إلى عقد عمل أبرزه من جملة بيناته، وكان عقد العمل غير معفى من رسم طابع الواردات، فقد كان على محكمة الاستئناف إعمال نص المادة ١١ من قانون رسوم طوابع الواردات المشار إليه آنفاً قبل الفصل بالدعوى) [١]، من خلال هذا القرار يتبين لنا أن محكمة التمييز أيدت المشرع في اعتبار هذه الرسوم ليست من قبيل الرسوم القضائية، ولكنني أعتقد أن هذا يتنافى مع مبدأ مجانية التقاضي الذي خُص به القضاء العمالي، وأرى أنه ومن الضروري إلغاء أية رسوم مهما كان نوعها ومهما بلغت قيمتها حتى يستطيع العمال التمتع بهذه الميزة التي خصهم بها المشرع عند مطالبتهم بحقوقهم دون غيرهم.

خامساً : إن الإعفاء من الرسوم القضائية لا يسري على الدعاوى العمالية في حال تجديد الدعوى لأكثر من مرة بعد اسقاطها، أو على أي دعوى اخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها، وذلك ثابت من خلال نص المادة (١/١٣٧) من قانون العمل الاردني[٢].

[1] انظر قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية بقرارها رقم ٢٠٠١/٥٤٩، تاريخ ٢٠٠١/٥/٩، منشورات مركز عدالة.

[2] انظر نص المادة (١/١٣٧) من قانون العمل الاردني .

الفرع الثاني: مدى إمكانية إعفاء الدعاوى العمالية من الرسوم أمام المحاكم الأعلى درجة من محكمة الدرجة الأولى.

من المبادئ المستقرة للتنظيم القضائي في الأردن مبدأ التقاضي على درجتين ومقتضى هذا المبدأ أنه يجوز للخصم الذي يخفق في دعواه أمام محكمة الدرجة الأولى أن يلجأ إلى محكمة أعلى درجة منها لإعادة النظر في قضاء المحكمة التي أصدرت الحكم، أي أن جميع أطراف الدعوى العمالية وحسب مبدأ التقاضي على درجتين لهم الحق في اللجوء إلى محكمة الدرجة الثانية عن طريق الطعن بالاستئناف لإعادة النظر في قضاء محكمة الدرجة الأولى التي أصدرت حكماً في دعواه، إذا كانت قيمة الدعوى تقبل الطعن بالاستئناف، أي أنه لو كانت قيمة المحكوم به أقل من ٢٥٠ ديناراً يعتبر القرار قطعياً وغير قابل للاستئناف.[١]

لم يعالج المشرع الأردني في قانون العمل إعفاء الدعاوى العمالية من الرسوم القضائية أمام محاكم الدرجة الثانية والمحاكم العليا صراحةً، ولكن وبما أن الدعوى العمالية عندما رفعت أمام محكمة الدرجة الأولى كانت معفاةً من الرسوم القضائية فمن باب أولى أن تعفى من الرسوم القضائية في كافة مراحل التقاضي، سواء كان الطعن بالحكم الصادر عن محكمة الدرجة الأولى أمام محكمة الاستئناف أو أمام محكمة التمييز، وبرأيي أن سبب الإعفاء أمام محاكم الدرجة الثانية هو أن أطراف الدعوى لم يتغيروا، فبقي العامل الذي لا يستطيع دفع الرسوم القضائية طرفاً وصاحب العمل طرفاً آخر في الدعوى فما المانع أن يشمل الإعفاء من الرسوم القضائية في الدعاوى العمالية أمام محاكم الدرجة الثانية، وبهذا الصدد قضت محكمة التمييز بما يلي : ((إن كافة الدعاوى التي يقيمها العامل ضد رب العمل للمطالبة بالزامه بحقوقه العمالية معفاة من الرسوم بما فيها حقوقه الناجمة عن عمله الاضافي وذلك وفقا للمادة ١٣٧/ج من قانون العمل المذكور أعلاه وعليه يكون الدفع بأن محكمة الاستئناف أخطأت بالحكم للمدعي ببدل العمل

---

[1] د. الزعبي، عوض احمد،٢٠٠٣ ، أصول المحاكمات المدنية "دراسة مقارنة "، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان، ص ٥٠

الإضافي كونه لم يقم بدفع بدل الرسم القانوني المتوجب على هذه المطالبة هو دفع مستوجب الرد)) [1]

المطلب الثاني: الإعفاء من الرسوم القضائية أمام سلطة الأجور والمحاكم العمالية.

سنتناول في هذا المطلب الإعفاء من الرسوم القضائية أمام سلطة الأجور في مطلب أول، وفي المطلب الثاني سنتحدث عن الإعفاء من الرسوم القضائية أمام المحكمة العمالية.

الفرع الأول: الإعفاء من الرسوم أمام سلطة الأجور.

بدايةً وقبل البدء بالحديث عن موضوع الإعفاء من الرسوم القضائية للمنازعات العمالية أمام سلطة الأجور، لابد لنا من الحديث عن سلطة الأجور والمنازعات التي تدخل ضمن اختصاصها والكيفية التي تنظر بها هذه المنازعات، وفي هذا الصدد نصت المادة (54/أ/١) من قانون العمل على " لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير أن يعين في منطقة معينة سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور....".

من خلال نص هذه المادة نرى أن سلطة الأجور هي الجهة المختصة بالنظر المنازعات العمالية المتعلقة بالأجور ويدخل ضمن اختصاصها النقص في الأجر المدفوع، أو الحسميات غير القانونية، أو تأخير دفع الأجر، أو أجور ساعات العمل الإضافية، فقد ورد في قرار لمحكمة التمييز بأنه : (.......... لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير أن يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى سلطة الأجور تتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوي المتعلقة بالأجور في منطقة معينة ومنها النقص في الأجر المدفوع أو الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعة أو أجور ساعات العمل الإضافية على أن يتم

[1]. انظر قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم ١٩٩٩/١٠٥٩، تاريخ ١٩٩٩/٩/٢٣، المنشور على الصفحة ٥٢٧ من عدد مجلة نقابة المحامين بتاريخ ٢٠٠٠/١/١.

الفصل فيها بصورة مستعجلة. ويشترط في قبول الدعوى أن يكون العامل على رأس عمله أو لم يمض على انتهاء عمله مدة لا تزيد على ستة أشهر)[١].

من خلال ما تقدم يتبين لنا أن سلطة الأجور تنظر هذه المنازعات وفق الضوابط الآتية:

١. يشترط في قبول الدعوى أن يكون العامل على رأس عمله، أو لم يمض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر، وفي حالة عدم توفر هذا الشرط فللعامل أن يلجأ إلى المحاكم النظامية المختصة، حيث ينعقد الاختصاص للمحاكم النظامية في نظر دعاوى الأجور الناشئة عن عقد العمل في الحالات الآتية:

أ. إذا كان عقد العمل قد انتهى

ب. إذا فصل العامل من العمل قبل انتهاء مدة عقده.

ج. أن يكون قد مضى على انتهاء عقد العمل أو فصله من عمله مدة لا تقل عن ستة أشهر، و إلا فإن الاختصاص ينعقد لسلطة الأجور.[٢]

٢. تنظر سلطة الأجور الدعاوى المعروضة أمامها بصورة مستعجلة.

٣. لا تكون سلطة الأجور ملزمة بتطبيق الإجراءات المتبعة في المحاكم إلا أن لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية في الأمور التالية:

أ. دعوة أي شخص لسماع شهادته وإحضاره بواسطة سلطات الأمن المختصة في حال تخلفه عن الحضور.

ب. الطلب من أطراف النزاع تقديم المستندات التي تراها ضرورية للفصل في الدعوى.[٣]

وتنظر سلطة الأجور الدعاوى المعروضة عليها بالكيفية التي تنظرها بها المحاكم النظامية تقريباً، حيث يقدم العامل نفسه أو نقابة العمال بالنيابة عنه إدعاء خطياً لسلطة الأجور، ويجوز لكل طرف من أطراف النزاع توكيل من ينوب

---

[1] انظر قرار محكمة التمييز الاردنية رقم ٢٠٠٣/٦٥٥، تاريخ ٢٠٠٣/٥/١٩، منشورات مركز عدالة.

[2] انظر المادة (٥٤/أ) من قانون العمل الاردني.

[3] انظر نص المادة(٥٤/ب) من قانون العمل الاردني.

عنهم أمام سلطة الأجور، كما يتوجب على صاحب العمل في مدة لا تتجاوز عشرة أيام من تاريخ تبلغه أوراق الدعوى، أن يقدم جواباً مفصلاً على لائحة الدعوى عن كل واقعة من وقائعها مرفقاً به المستندات والبيانات التي تثبت وفاءه بالأجور التي يطالب بها العامل أو عدم استحقاقه لها، ولسلطة الأجور قبل عقد جلساتها للنظر في الادعاء، أن تطلب من أي طرف من أطراف النزاع تزويدها بأي إيضاحات أو مستندات أو بيانات تراها ضرورية للفصل في الدعوى، كما أن لسلطة الأجور أن تطلب من صاحب العمل ضمن فترة تحددها أن يدفع للعامل الأجور المحسومة بصورة غير قانونية أو الأجور غير المدفوعة أو المستحقة الأداء أو التي تأخر عن دفعها في المدة المعينة لهذا الغرض ولها أن تضيف تعويضاً تقدره شريطة أن لا يتجاوز مبلغ التعويض المبلغ المحسوم أو غير المدفوع عن المدة المطالب بأجور عنها، ويشترط في ذلك أن لا يلزم صاحب العمل بدفع تعويض عن الأجور الناقصة أو المتأخر دفعها إذا اقتنعت السلطة أن التأخر كان ناجماً عن خطأ بحسن نية، أو عن نزاع على المبلغ الواجب دفعه أو عن حدوث حالة طارئة أو عن تخلف العامل عن المطالبة بدفع الأجور أو قبولها.[1]

وقد جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية : (أن إناطة تعيين الجهة التي تفصل في بعض النزاعات بمجلس الوزراء أمر يتفق وأحكام القانون والدستور ولا يعني أن مجلس الوزراء خرج عن أحكام المادة ٢٧ من الدستور التي جعلت حق التقاضي من اختصاص المحاكم إذ إن القانون أعطى لسلطة الأجور سلطة الفصل في النزاعات العماليه المنصوص عليها في المادة ٥٤ من قانون العمل وبذلك يكون قد أضفى على عملها صفة العمل القضائي، ولا ينزع عنها هذه الصفة كون هيئة المحكمة أو السلطة تعين من مجلس الوزراء، كما أن أحكام سلطة الأجور تخضع للطعن للاستئناف والتمييز مما لا يخرج سلطة الأجور عن مفهوم القاضي الطبيعي، إن المادة ٥٤ من قانون العمل وإن لم تنص على أن يكون من يتولى سلطة الاجور قاضياً فقد اجازت تعيينه من ذوي الخبره والاختصاص في شؤون العمل وقد جعلت هذه المادة لمجلس الوزراء الصلاحية التقديرية في هذا التعيين،

[1] انظر نص المادة (٥٤/ج) من قانون العمل الاردني .

لا يوجد في القانون أي شرط بأن يكون من يتولى سلطة الأجور من غير موظفي وزراة العمل بل جاء النص في المادة ٥٤ من قانون العمل على أن يتولى سلطة الأجور شخص من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل يتألف من شخص أو اكثر، وعليه فإن هذا التعيين لا يتناقض مع القانون ذلك ان موظفي وزارة العمل لديهم الخبرة في شؤون العمل، إن سلطة الأجور توازي محكمة الدرجه الأولى ومحكمة الصلح فيما هو داخل في اختصاصها الذي يصبح من اختصاص محكمة الصلح إذا أقيمت الدعوى بعد مضى ستة شهور على انتهاء عمل العامل، كما أن كل ما يتعلق بالمطالبة بالأجور ومنها الأجور المتعلقة بأيام العطل الأسبوعية التي لا تخرج عن مفهوم الأجور تدخل في اختصاص سلطة الأجور وفقاً للمادة ٥٤ من قانون العمل، هذا بالإضافة إلى أن محكمة التمييز بقرار الهيئة العامه قد بتت بهذا الامر مما يجعل المجادلة في هذه المسألة في غير محلها)[١].

كما أن سلطة الأجور تنظر في الدعوى المقدمة إليها بحضور الطرفين أو من ينوب عنهما وتسقط الدعوى إذا تغيب العامل المدعي، وتنظر فيها بحضوره إذا غاب صاحب العمل المدعى عليه، وتصدر قرارها بحق الأخير في هذه الحالة غيابياً ويكون قرارها قابلاً للاستئناف لدى محكمة الاستئناف خلال عشرة أيام من تاريخ تبليغه إذا كان المبلغ المحكوم به للعامل يزيد على مائة دينار، أما إذا كان المبلغ المحكوم به أقل من مائة دينار فيكون الحكم قطعياً، وذلك ثابت من نص المادة (٥٤/ه) [٢].

وبعد أن تعرفنا على اختصاص سلطة الأجور والكيفية التي تنظر بها المنازعات المعروضة أمامها، نتطرق إلى الإعفاء من الرسوم القضائية أمام سلطة الأجور.

نصت المادة (٥٤/ز) من قانون العمل الأردني على " يعفى من الرسوم والطوابع الادعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور......".

---

[1] انظر قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٢/١٤٢٨، تاريخ ٢٠٠٢/٧/١٤ منشورات مركز عدالة

[2] انظر المادة (٥٤/ه) من قانون العمل الاردني.

يتبين لنا من خلال هذا النص أن المشرع الأردني نص صراحةً على هذا الإعفاء، إذ إن أي ادعاء يقدم من العامل لسلطة الأجور لأي من الأسباب التي تدخل ضمن اختصاصها يعفى من الرسوم، شأنه شأن الادعاء الذي يقدم لمحكمة الصلح بصفتها صاحبة الاختصاص الأصيل بنظر الدعوى العمالية [١].

الفرع الثاني: الإعفاء من الرسوم القضائية أمام المحاكم العمالية.

بادئ ذي بدء وقبل التطرق إلى موضوع إعفاء العمال من الرسوم القضاء أمام المحاكم العمالية لا بد من التعريف بالنزاع العمالي الجماعي والتعريف ايضاً بالمحكمة العمالية تباعاً.

أولاً: مفهوم النزاع الجماعي.

تختص المحكمة العمالية بالنظر في النزاع العمالي الجماعي في حالة عدم تمكن مجلس التوفيق من إنهاء ذلك النزاع، كما يتضح من نص المادة ١٢٤/أ من قانون العمل [٢].

عرف المشرع الأردني " النزاع الجماعي" في المادة ٢ من قانون العمل بأنه: كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب عمل أو نقابة أصحاب العمل من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه [٣].

وتتمثل الشروط الواجب توافرها في النزاع الجماعي بما يلي:

الشرط الأول يتعلق بأطراف النزاع، أما الشرط الثاني فيتعلق بموضوع النزاع إذ إن النزاع العمالي يعتبر جماعيا عندما يكون متعلقاً بالمصالح الجماعية لمجموع العمال في المؤسسة أو لمجموعة منهم، وكذلك فإن النزاع العمالي يعتبر جماعياً في حال كان النزاع يتعلق بشروط و ظروف العمل، كزيادة أجور العمال،

---

[1] د. كرم، عبد الواحد، ١٩٩٨، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان، ص١٥١.

[2] انظر المادة ١٢٤/أ من قانون العمل الاردني.

[3] انظر المادة ٢ من قانون العمل الاردني.

أو تخفيض ساعات العمل، أو حسن تطبيق عقد العمل الجماعي، أو تفسيره بما يحقق مصلحة أحد الطرفين على حساب الآخر [١].

يتحقق الشرط الأول عندما يكون الطرف العمالي في النزاع جماعة من العمال، ولا يشترط أن يكون نقابة، بينما يكفي أن يكون الطرف الثاني صاحب عمل واحد، أما الشرط الثاني فيتحقق عندما يكون موضوع النزاع يؤثر على المصلحة المشتركة للعمال، وهذا بخلاف النزاع الفردي الذي لا يضع إلا مصلحة العامل الشخصية في الاعتبار، كالنزاع الذي يحصل بين العامل وصاحب العمل بسبب امتناع الأخير عن تنفيذ بعض التزاماته تجاه العامل والنظر في مثل هذا النزاع مجاله القضاء العادي، بينما نجد أن النزاع الجماعي يختلف عن ذلك فهو النزاع الذي يتسع نطاقه كالنزاع الذي يتعلق بشروط السلامة في المشروع، أو يتعلق بزيادة الاجر، وتحسين ظروف العمل بصورة عامة، كما يعتبر نزاعاً جماعياً الخلاف الذي يحصل بين النقابات العمالية حول الصفة التمثيلية لها، وكذلك المنازعات بين جمعيات أو نقابات أصحاب العمل إذا كان النزاع يتعلق بقانون العمل، ومثال على ذلك النزاع الذي يثار حول تمثيل أصحاب العمل في اللجان المختلطة في المشاريع ولكنها لا تعتبر نزاعاً جماعياً إذا كان الخلاف يتعلق بالمنافسة بين أصحاب العمل.[٢]

إلا أن الموضوع يدق حين يتعلق بفصل عامل أو عدد من العمال من قبل صاحب العمل، فمن الواضح أن هذا الإجراء يتسم بالطابع الفردي ولكن قد يكون له طابع جماعي إذا كان ذا تأثير على المصلحة المشتركة للعمال، إذ لا يهم أن يكون الذي أثار النزاع فرد واحد بخصوصه إنما الذي يهم هو مساس الحق الذي

---

[1] د.عبد الخالق ، محمد ،١٩٧٠ ، قانون العمل الليبي ، الطبعة الاولى ، دار الوفاء للنشر و التوزيع ، القاهرة ، ص٢٤٢ .

[2] العتوم ، منصور ابراهيم، ١٩٩٢، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية ، مطبعة الصفدي ، عمان ، ص ٢٤٧.

يدعي به مجموع العمال، كما إذا كان الفصل قد وقع بسبب حرية الرأي، أو بسبب لجوء العمال إلى الإضراب، أو بسبب النشاط النقابي.[١]

ثانياً: المحكمة العمالية صلاحياتها والإجراءات التي تتم أمامها.

نصت المادة (١٢٤/أ) من قانون العمل على الكيفية التي يتم فيها تشكيل المحكمة العمالية فجاء فيها ما يلي: "............. يتم تشكيلها من ثلاثة قضاه نظاميين ينتدبهم المجلس القضائي لهذه الغاية بناء على طلب الوزير ويرأسها أعلاهم في الدرجة ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها. " [٢]

من خلال هذا النص يتضح لنا أن المحكمة العمالية هي محكمة تتشكل من ثلاثة قضاة ينتدبهم المجلس القاضي بناء على طلب وزير العمل ويرأس المحكمة أعلاهم درجة، ويجوز انعقادها بحضور اثنين من أعضائها وفي حالة اختلافهما في الرأي يدعى القاضي الثالث للاشتراك في نظر القضية وإصدار القرار فيها، وهكذا يلاحظ أن جميع أعضاء المحكمة هم من القضاء وليس هناك تمثيل لأصحاب العمل أو العمال فيها، وهذا أدعى للموضوعية والحياد وصولاً إلى تحقيق العدالة في قراراتها، ولا توجد مدة للعضوية في هذه المحكمة، مما يعني أن الأمر في نقل أعضائها والمجيء بغيرهم متروك للمجلس القضائي، إذ يفهم من نص المادة ١٢٤ / أ أن هذه المحكمة دائمة وليست مؤقتة تدعى لحل نزاع معين ثم تزول، فإن حصل نزاع جديد شكلت محكمة عمالية لمواجهته، بل هي محكمة دائمة، وكان القانون الملغي في المادة ٩٣ / ١ منه يعطي صلاحية تشكيلها لمجلس الوزراء ويجعل مدة العضوية فيها سنتين قابلة للتجديد.

---

[1] د. عباس، السيد حسن،١٩٨٣، النظرية العامة للتامينات الاجتماعية، الطبعة الاولى، منشأة المعارف للنشر، القاهرة، ص ١٩٧.

[2] انظر نص المادة (١٢٤/أ) من قانون العمل الاردني.

إن من صلاحيات المحكمة العمالية بعد إحالة النزاع العمالي الجماعي إليها والنظر فيه ما يلي :

أ. سماع أقوال أي شخص أو الاستعانة بخبرته.

ب. تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبينات التي لديه وتراها المحكمة ضرورية لفصل النزاع [1].

أما من حيث الإجراءات فإن المشرع لم يقيد المحكمة باتباع إجراءات شكلية معينة، وخاصة المنصوص عليها في القواعد العامة في قانون أصول المحاكمات المدنية، وإنما أعطاها الحرية في اتباع الإجراء الذي تراه مناسبا لتحقيق العدالة، وهذا ما نصت عليه المادة (١٢٤/ ج) بالقول " تنظر المحكمة العمالية في النزاع العمالي المعروض عليها وتفصل فيه وفقاً للإجراءات التي تراها مناسبة لتحقيق العدالة بين الطرفين على أن تراعي في ذلك أي إجراءات خاصة منصوص عليها في هذا القانون ويجوز لكل من الطرفين توكيل محام أو أكثر أمام المحكمة ".

لم ينص المشرع الأردني على إعفاء العمال من الرسوم القضائية أمام المحكمة العمالية صراحةً، ولكن باستقراء النصوص ذات العلاقة كنص المادة (١٣٧/ج)، ونص المادة (٥٤/ز) نجد أن العامل هو طرف من أطراف النزاع أمام المحكمة العمالية، وهو من قصده المشرع بالإعفاء، فإذا كان التقاضي أمام محكمة الصلح وأمام سلطة الأجور مجانياً في القضايا العمالية فمن باب أولى أن يكون كذلك أمام المحاكم العمالية، لان العامل المعدم الذي لا يستطيع دفع الرسوم القضائية هو طرف من أطراف النزاع كما أسلفنا سابقاً.[2]

المطلب الثالث: الإعفاء من الرسوم القضائية أمام دوائر التنفيذ.

نصت المادة ١٣٧/ج من قانون العمل الأردني على " تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها".

---

[1] انظر المادة (١٢٥) من قانون العمل الاردني.

[2] د. علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص ٥٧.

من خلال نص هذه المادة نلاحظ أن المشرع الأردني نص صراحةً على إعفاء العامل من الرسوم القضائية أمام دوائر التنفيذ أيضاً، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على مدى اهتمام المشرع بالعامل وحرصه على تحصيل حقوقه بكافة الطرق، وأعتقد أن المشرع أصاب عندما نص على الإعفاء من الرسوم أمام دوائر التنفيذ في قانون العمل، ذلك لأن المشرع عندما أعفى العامل من الرسوم القضائية أمام محاكم الصلح حتى يستطيع المطالبة بحقه المسلوب من خلالها، كان لابد من إتمام ذلك بخطوة لاحقة، وحسناً فعل بإعفاء العامل من الرسوم أمام دائرة التنفيذ التي تقوم بدورها بتنفيذ الأحكام الصادرة عن المحاكم المختصة [1].

وكذلك الحال فيما يتعلق بالقرارات الصادرة عن سلطة الأجور التي سبق لنا الحديث عنها، فقد نصت المادة ٥٤/ز على هذا الإعفاء حيث جاء فيها " يعفى من الرسوم والطوابع... وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء ".

من خلال هذا النص يتبين لنا أن القرارات الصادرة عن سلطة الأجور إذ أراد العامل تنفيذها عن طريق دوائر التنفيذ للحصول على حقه، فإنه يستفيد أيضاً من الإعفاء المطلق من الرسوم القضائية التي منحه إياه المشرع في التقاضي، وبهذا الخصوص فقد قضت محكمة التمييز بما يلي : (....ونصت الفقرة (ج) من ذات المادة على أنه تعفى الدعاوى التي تقدم إلى محكمة الصلح من جميع الرسوم بما في ذلك رسوم تنفيذ القرارات الصادرة عنها.

كما نصت الفقرة (ز) من المادة (٥٤) من نفس القانون على أنه يعفى من الرسوم والطوابع الإدعاء المقدم من العامل لسلطة الأجور وكذلك قراراتها المقدمة للتنفيذ إلى دوائر الإجراء.

وفي ضوء ما سبق يتضح أن دعوى المطالبة باستحقاقات العامل في صندوق الادخار وفي صندوق الوفاة والعجز والتعويض الخاصين بموظفي الشركة المدعى عليها (المميزة) لا تعدو كونها من نزاعات العمل الفردية التي تختص محكمة

[1] د.رمضان، سيد محمود، مرجع سابق ٦٠.

الصلح بالنظر فيها وفقاً لأحكام المادة (١٣٧/أ) الآنفة الذكر وبالتالي فهي معفاة من الرسوم طبقاً لأحكام الفقرة (ج) من هذه المادة........) [1].

المبحث الثالث: تيسير إجراءات التقاضي في النزاع العمالي.

نتناول تيسير إجراءات التقاضي في النزاع العمالي في ثلاثة مطالب، حيث سيكون مدار بحثنا في المطلب الأول تيسير إجراءات التقاضي في الدعاوى المرفوعة أمام محاكم الصلح، أما في المطلب الثاني سنتحدث عن تيسير إجراءات التقاضي في الدعوى المرفوعة أمام سلطة الأجور، وفي المطلب الثالث سنتناول موضوع تيسير إجراءات التقاضي في الدعاوى المرفوعة أمام المحكمة العمالية.

المطلب الأول: تيسير إجراءات التقاضي في الدعاوى المرفوعة أمام محاكم الصلح.

سنقسم هذا المطلب إلى فرعين حيث سنتحدث في الفرع الاول عن اختصاص محكمة الصلح، أما الفرع الثاني سنعرض فيه بعض صور تيسير التقاضي في الدعاوى العمالية أمام محكمة الصلح.

الفرع الأول: اختصاص محكمة الصلح.

سبق لنا أن ذكرنا أن محاكم الصلح تختص بالنظر في نزاعات العمل الفردي بشأن الحقوق التي تترتب لأي من طرفي علاقة العمل سواء كان مصدر تلك الحقوق قانون العمل ذاته، أو عقد العمل، أو غيرهما، وحرصاً من المشرع على تنظيم اجراءات حسم الدعاوى العمالية، فقد أفرد نصوصاً قانونية خاصة بهذه المسألة محدداً المرجعية القانونية بنظر في النزاع العمالي والفصل فيه بحيث أناط لمحاكم الصلح النظر بالنزاع العمالي الفردي، إذ إنه أعطى لتلك المحاكم الصلاحية بالنظر في الحقوق العمالية المتنازع عليها، باستثناء ما يتعلق بالأجور

---

[1] انظر قرار محكمة التمييز الاردنية رقم ٢٠٠٠/١٤٩٢ ، بتاريخ ٢٠٠٠/٩/٣ ، منشورات عدالة.

فعقد الاختصاص للنظر في مسألة الأجور لسلطة الأجور واعتبرها صاحبة الولاية للنظر فيها أثناء سريان عقد العمل.

يتضح لنا من خلال نص المادة (١٣٧) أن المشرع قد عقد الاختصاص لمحاكم الصلح في النظر في النزاع العمالي الفردي، وذلك للنظر بالحقوق المتنازع عليها سواء كان منشأ تلك الحقوق هو قانون العمل او عقد العمل، كما عقد الاختصاص بما يتعلق بالأجور لسلطة الأجور التي هي صاحبة الاختصاص للنظر في النزاعات التي تدور حول الأجور أثناء سريان عقد العمل.[١]

وبهذا الصدد قضت محكمة التمييز بما يلي " بالرجوع للمادة ٥٤ الباحثة في اختصاص سلطة الأجور و المادة ١٣٧ من قانون العمل الباحثة في اختصاص محكمة الصلح نجد أن المشرع حدد اختصاص محكمة الصلح في الدعاوى الناشئة عن عقد العمل الفردي، باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور التي تختص سلطة الأجور بالنظر فيها بمقتضى هذا القانون" [٢].

كما قضت محكمة التمييز الأردنية بقرار لها" إن المطالبة المتعلقة بالأجور خلال فترة العمل وحتى ستة أشهر من ترك العمل من اختصاص سلطة الاجور عملا بالمادتين ٥٤/أ و ٣٧/أ من قانون العمل فإن محكمة الصلح تكون غير مختصة بالمطالبة براتب الشهر الثالث عشر وكان على محكمة الاستئناف رد الطلب لعدم الاختصاص دون البحث به موضوعا ما ترى معه أن القرار مستوجب النقض من هذه الناحية "[٣].

وكذلك ورد في قرار آخر بأنه : " بالرجوع إلى المادتين (٥٤/أ و ١٣٧) من قانون العمل رقم (٨/ ١٩٩٦) وما استقر عليه إجتهاد محكمة التمييز فإن التخلف عن دفع الاجر المستحق للعامل تختص به سلطة الأجور إن كان العامل على راس عمله او لم يمضِ على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر فإن المطالبة بهذا

---

[1] انظر نص المواد (١٣٧/أ و ٥٤/أ/١) من قانون العمل الاردني .

[2] انظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ١٩٩٩/٢٣٨٩ المنشور على الصفحة ٣/٧٦ من المجلة القضائية لسنة ٢٠٠٠ .

[3] انظر قرار التمييز رقم ١٩٩٩/١٤٩٩، المنشور على الصفحة ١/٢٢٦ من المجلة القضائية لسنة ٢٠٠٠

الشق من الدعوى (الأجور) هو من اختصاص سلطة الاجور المنصوص عليها بالمادة (٥٤ / أ) وما ورد بالمادة (١٣٧) من قانون العمل، وبما أن الاختصاص النوعي من النظام العام وبما أن محكمة الاستئناف لم تراع بالحكم المميز هذه القاعدة فان سبب التميز هذا يرد على الحكم المميز "[1].

مما تقدم نستخلص أن اختصاص محكمة الصلح يشمل كافة الأمور المتنازع عليها بين طرفي علاقة العمل باستثناء ما يتعلق بالأجور أثناء سريان عقد العمل، إذ إن النزاع حول هذه المسألة هو من صلاحية سلطة الأجور.

ففي الوقت الذي عقد المشرع الصلاحية للنظر بالنزاع حول الأجور لسلطة الاجور، إلا أنه خرج عن تلك القاعدة فأعطى الحق لمحكمة الصلح النظر في هذه المسألة وذلك عندما تقدم عدة طلبات في الدعوى ويكون من بين تلك الطلبات ما يتعلق بالأجور وهذا ما استقر عليه قضاء محكمة التمييز، حيث جاء في قرار لها: " أن اختصاص سلطة الأجور مقرر طبقا لنص المادة ٥٤ من قانون العمل للنظر في الدعاوى المتعلقة بالاجور، ومنها النقص في الأجر المدفوعة، أو الحسميات غير القانونية، تأخير دفعه، أو أجور ساعات العمل الإضافية شريطة أن يكون العامل على رأس عمله، أو لم يمض على انتهاء عمله ستة اشهر وإذ إن الأجر المقصود وبدلالة نص المادة المذكورة هو الأجر الذي يستحقه العامل لقاء ما قدم من عمل أو ما هو بحكم ذلك، وبخلاف ذلك فإن النظر في الدعوى المتعلقة بالاجر، والمطالبة بأجر باقٍ مدة العقد، تكون من اختصاص محكمة الصلح تطبيقا لنص المادة ١٣٧ من القانون ذاته، إذ إن المدعي يستند في دعواه إلى المطالبة بأجر باقٍ مدة العقد فان الاختصاص بنظرها يكون محكمة الصلح"[2].

كما قضت في قرار آخر لها : " إذا كان موضوع الدعوى هو المطالبة بحقوق عمالية تتمثل ببدل إشعار وبدل فصل تعسفي وبدل أيام الجمع وبدل أجور

---

[1] انظر قرار التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم ١٩٩٩/١٧٨٨، تاريخ ١٩٩٩/٩/١٤ منشورات مركز عدالة.

[2] انظر قرار محكمة التمييز رقم ١٩٩٩/٢٥٩٠ المنشور على الصفحة ٢/٥٠ من المجلة القضائية لسنة ٢٠٠٠.

رواتب فإن أحكام المادة ٥٤ / أ من قانون العمل لا تنطبق على وقائع هذه الدعوى لتعدد المطالبات فيها، إذ إن نص تلك المادة ينحصر في الدعاوي المتعلقة بالأجور ومنها النقص في الأجر المدفوع او الحسميات غير القانونية منه أو تأخير دفعة أو أجور ساعات العمل الإضافية، شريطة أن يكون العامل على رأس عمله أو لم تمض على انتهاء عمله مدة تزيد على ستة أشهر فتكون سلطة الأجور في هذه الحالة مختصة بنظر الدعوى المتعلقة بالأجور وحدها.حيث أن موضوع هذه الدعوى يتضمن مطالبات متعددة وعلى نحو ما سلف تكون محكمة الصلح هي صاحبة الاختصاص بنظرها عملا بالمادة ١٣٧ من ذات القانون "[1].

يتضح لنا من خلال قرارت محكمة التمييز السابقة أن المشرع الأردني أعطى سلطة الأجور دون غيرها صلاحية النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور، ولكن قضاء محكمة التمييز أعطى الصلاحية لمحكمة الصلح في نظر النزاع حول الأجور في حال لم تتوافر الشروط الواجبة لتكون سلطة الأجور هي المختصة بهذا النزاع، فقضت محكمة التمييز بهذا الصدد بأنه " إن المشرع في المادة (٥٤) من قانون العمل أناط بسلطة الأجور صلاحية النظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور إذا توافر شرط أن يكون العامل ما زال على رأس عمله، أو لم يمض على انتهاء عمله مدة لا تزيد على ستة أشهر، وفي حال عدم توفر هذا الشرط للعامل الحق برفع دعواه إلى المحكمة نظامية وأكد على ذلك عندما أناط بمحكمة الصلح عملا باحكام المادة (١٣٧) من قانون العمل صلاحية النظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية واستثنى تلك الدعاوى المتعلقة بالأجور التي تختص سلطة الأجور بالنظر فيها بمقتضى قانون العمل، حيث نصت المادة المذكورة بما يلي: أ. تختص محكمة الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالاجور التي تختص سلطة الأجور بالنظر فيها بمقتضى هذا القانون..) وحيث إن المدعي قدم دعواه الماثلة لدى محكمة صلح حقوق عمان بتاريخ ١٩٩٧/٧/٨, وكان فصله من العمل بتاريخ ١٩٩٧/٦/١ حسبما تشير إليه

[1] انظر قرار محكمة التمييز رقم ١٩٩٩/٢٥٥٥ المنشور على الصفحة ٣/١٢٩ من المجلة القضائية لسنة ٢٠٠٠

وقائع دعواه, أي قبل مضي ما يزيد على ستة اشهر, فإن الاختصاص بنظر مطالباته المتعلقة بالأجور يكون معقودا على سبيل الحصر لسلطة الأجور, مما يعني ان المحكمة. النظامية غير صالحة لنظر مطالباته بالأجور, ويكون القرار المميز إذ انتهى إلى هذه النتيجة واقعا في محله "[1].

وبناء على ما أسلفنا أعلاه فإننا نلاحظ أن قضاء محكمة التمييز استقر على أنه في حالة تعدد الطلبات في الدعوى العمالية حتى لو كان من بينها طلبات تتعلق بالأجور، فإن الاختصاص ينعقد لمحكمة الصلح، كما عقد الاختصاص لمحكمة الصلح في حال عدم توافر الشروط الواجب توافرها لتكون سلطة الأجور هي المختصة.

الفرع الثاني: صور من تيسير التقاضي في الدعاوى العمالية المرفوعة أمام محكمة الصلح.

لقد حرص المشرع على توفير الحماية للعامل بأن جعل النصوص المتعلقة بحمايته نصوصاً آمرة، كما امتد نطاق هذه الحماية إلى إجراءات التقاضي وجعلها مجانية وسهلة وميسرة على نحو يمكن العامل من الحصول على حقوقه بأسهل وأيسر الطرق وبأقل النفقات ومن أهم صور تيسير إجراءات التقاضي:-

١. التيسير في الإثبات: نصت المادة (١٥) من قانون العمل الأردني على ما يلي : " ينظم عقد العمل باللغة العربية وعلى نسختين على الأقل يحتفظ كل من الطرفين بنسخة منه و يجوز للعامل إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات إذا لم يحرر العقد كتابة ". من هذا النص يتبين لنا أن المشرع لم يشترط إثبات عقد العمل كتابةً بالنسبة للعامل بدليل أنه نص في المادة آنفة الذكر على ذلك، فإن للعامل وحده إثبات حقوقه مهما بلغت قيمتها، وإثبات علاقة العمل بكافة طرق الإثبات، أما أصحاب العمل فلا يمكنهم إثبات علاقة العمل إلا كتابةً، كما أنهم لا يستطيعون أن يثبتوا الوفاء بأي من الحقوق العمالية المترتبة في ذمتهم إلا بتقديم بينة خطية تدل

[1] انظر قرار محكمة التمييز رقم ١٩٩٩/٢٦٦ المنشور على الصفحة ٣/٩٣ من المجلة القضائية لسنة ١٩٩٩

على هذا الوفاء [1]، وترجع الحكمة من تمييز العامل دون صاحب العمل بهذه الميزة إلى رغبة المشرع في حماية العامل باعتباره الطرف الضعيف في العقد، كما أن عدم الكتابة يرجع في أغلب الحالات إلى تقصير أرباب الأعمال لا إلى تقصير العمال [2].

٢. أخضع المشرع الدعاوى التي يرفعها العمال في مواجهة أصحاب العمل لقواعد خاصة روعي فيها التيسير عليهم [3]، حيث أجاز المشرع للعمال الذين يقومون بتنفيذ مقاولة أن يرفعوا دعاوى مباشرة على صاحب المشروع مقابل ما يستحق لهم في ذمة المقاول، كما أن لعمال المقاول الفرعي رفع دعوى مباشرة على كلٍ من المقاول الأصلي و صاحب المشروع مقابل ما يستحق لهم في ذمته[4].

المطلب الثاني: تيسير إجراءات التقاضي في الدعاوى المرفوعة أمام سلطة الأجور.

سبق لنا أن تحدثنا عن سلطة الأجور، وبينا اختصاصتها، والإجراءات المتبعة أمامها، لكنني أود هنا في هذا المطلب بيان قوة الالزام التنفيذي للقرارت الصادرة عن سلطة الأجور كصورة من صور حماية حقوق العمال وتيسيراً عليهم في إجراءات التقاضي.

لقد أعطى المشرع للقرارات الصادرة عن سلطة الأجور نفس القوة الإلزامية للقرارات الصادرة عن المحاكم النظامية، ونص على ذلك في الفقرة (و) من المادة (٥٤) من قانون العمل حيث ورد فيها " يتم تنفيذ قرارات سلطة الأجور من قبل دوائر الإجراء المختصة كأنها قرارات صادرة عن المحاكم النظامية شريطة أن لا تخضع المبالغ المحكومة بها للتقسيط".

---

[1] د. العابد، عدنان، و د.الياس، يوسف، ١٩٨٩، قانون العمل ، الطبعة الاولى ، دار الكتب للطباعة و النشر، بغداد ،ص ٧٢ .

[2] د. اسماعيل، ايهاب حسن، ١٩٧٦، الوجيز في قانون العمل، الطبعة الاولى، القاهرة، ص ٩.

[3] د. المصاروة ، هيثم حامد ، مرجع سابق ، ص٤٢ .

[4] انظر نص المادة (٢/١/ه/١٥) من قانون العمل الاردني .

يلاحظ من هذا النص أن المشرع وحفاظاً منه على مصلحة العامل فإنه منع تقسيط المبالغ المحكوم بها للعامل، هو ويكون بذلك قد خرج عن القاعدة العامة المنصوص عليها في قانون التنفيذ والتي أجازت للمدين عرض تسوية للمبالغ المحكوم بها للدائن [١].

وبناءً على ما تقدم فإنه يمكن تلخيص مظاهر التيسير في التقاضي في الدعاوى المرفوعة أمام سلطة الأجور بمايلي:

١. لقد أعطى المشرع صفة الاستعجال للقضايا المعروضة على سلطة الأجور، على الرغم من أنه لم يحدد المدة الزمنية التي يجب أن يتم الفصل في النزاع فيها[٢].

٢. عدم إلزام سلطة الاجور بتطبيق الإجراءات والأصول المتبعة في المحاكم النظامية، على أن تكون لها نفس الصلاحيات الممنوحة للمحاكم النظامية من حيث (دعوة الشهود، الطلب من أطراف الدعوى تقديم المستندات والبينات)[٣].

٣. لم يخضع المشرع القرارات الصادرة عن سلطة الأجور عند تنفيذها للقواعد العامة لقانون التنفيذ، وإنما وضع لها نصاً خاصاً بها في قانون العمل[٤].

المطلب الثالث: تيسير إجراءات التقاضي في الدعاوى المرفوعة امام المحكمة العمالية.

سبق لنا أن تعرفنا إلى مفهوم النزاع العمالي الجماعي، كما وتعرفنا إلى المحكمة العمالية وكيفية تشكيلها، وصلاحياتها، والإجراءات المتبعة أمامها، وفي هذا المطلب سيكون مدار حديثنا حول تيسير إجراءات التقاضي على العمال أمام المحاكم العمالية بما في ذلك المدة التي يجب أن ينظر خلالها النزاع العمالي

---

[1] حيث نصت المادة ٢٢ من قانون التنفيذ رقم ٢٥ لسنة ٢٠٠٧ على أنه:"يجوز للدائن ان يطلب حبس مدينه اذا لم يسدد الدين او يعرض تسوية تتناسب ومقدرته المالية خلال مدة الاخطار على ان لاتقل الدفعة الاولى بموجب التسوية عن (٢٥%) من المبلغ الحكوم به..... "

[2] انظر نص المادة (٥٤/أ) من قانون العمل الاردني.

[3] انظر نص المادة (٥٤/ب) من قانون العمل الاردني.

[4] انظر نص المادة (٥٤/و) من قانون العمل الاردني.

الجماعي، وكيفية إصدار القرارت من المحكمة العمالية، والقوة الملزمة لتنفيذ لقرارات الصادرة عن المحكمة العمالية.

لقد اوجب المشرع على المحكمة النظر بالنزاع المعروض عليها بصفة الاستعجال، وحدد المدة للنظر فيه وهي سبعة أيام من تاريخ إحالته على المحكمة، على أن تصدر قرارها في النزاع وتبلغه لوزير العمل خلال ثلاثين يوما من تاريخ المباشرة في النظر فيه، ويكون الحكم الصادر عن المحكمة قطعياً لا يجوز الطعن فيه بأي شكل من أشكال الطعن قضائية كانت أو إدارية[1].

وتصدر المحكمة قرارها بالإجماع او بالأكثرية، وإذا خالف أحدهم القرار الصادر عليه أن يبدي رأيه كتابةً مبيناً فيه أسباب مخالفته لهذا القرار، ويتم نشر القرار الصادر على نفقة أصحاب النزاع خلال ثلاثين يوما من تسلم الوزير القرار[2].

تنظر المحكمة العمالية في النزاع كأي قضية تعرض أمام أية محكمة من حيث الحيدة، واتخاذ القرار بناءً على البينات المقدمة من أطراف النزاع، وتطبيق القانون دون بذل أي جهود لتقريب وجهات النظر بين أطراف النزاع، فلا يكون من واجبها إلا تحقيق العدالة بين اطراف النزاع[3]، أما فيما يتعلق بمدى إلزامية القرار الصادر عنها فلقد حددت ذلك المادة (١٣٠) من قانون العمل الأردني، حيث ورد فيها : ((تكون التسوية التي تم التوصل إليها نتيجة إجراءات التوفيق بمقتضى أحكام هذا القانون أو قرار المحكمة العمالية ملزمة للفئات التالية:

أ. لأطراف النزاع العمالي.

ب.لخلف رب العمل بمن في ذلك ورثته الذين انتقلت اليهم المؤسسة التي يتعلق بها النزاع.

---

[1] انظر نص المادة(١٢٤/ب) من قانون العمل الاردني.

[2] انظر نص المادة (١٢٨/أ) من قانون العمل الاردني.

[3] د. سليم، عصام أنور، ١٩٩٩، قانون العمل، الطبعة الاولى، منشأة المعارف للنشر و التوزيع، القاهرة ، ص٧٦.

ج. لجميع الأشخاص الذين كانوا يعملون في المؤسسة التي يتعلق بها النزاع في تاريخ حدوثه أو في قسم منها حسب مقتضى الحال ولجميع الأشخاص الذين يستخدمون فيما بعد في تلك المؤسسة أو في أي قسم منها إذا ورد في تقرير التسوية أو قرار المحكمة العمالية بما يقضي بذلك ولم يكن في هذا القانون أو الأنظمة الصادرة بمقتضاه ما يحول دون ذلك)) [١].

أما من حيث تنفيذ القرار الصادر عن المحكمة العمالية فإن تنفيذه يبدأ من التاريخ الذي تحدد المحكمة لذلك [٢].

يتضح لنا من نص هذه المادة أن المشرع الأردني أعطى القرارات الصادرة عن المحكمة العمالية صفة الإلزام، وبين الفئات الملزمة بها، وحسناً فعل المشرع بجعل القرارات الصادرة عن المحكمة العمالية ملزمة لكافة أطراف النزاع، ذلك لأن إعطاء صفة الإلزام لمثل هذه القرارات سيرتب جزاءً على مخالفتها، حتى يلتزم بها أطراف النزاع ولا تكون عرضة للمخالفة، ومن الجدير بالذكر أنه يتوجب على المحكمة أن تحدد في قرارها تاريخ بدء سريانه على الأشخاص، وأخيراً لابد من الإشارة إلى أنه لايجوز لصاحب العمل أن يتخذ أياً من الأعمال المنصوص عليها في المادة (١٣٢) من قانون العمل الاردني خلال فترة النظر في النزاع العمالي أمام المحكمة العمالي[٣].

المبحث الرابع: نظر الدعاوي العمالية على وجه الاستعجال.

سنتناول دراسة نظر الدعاوى العمالية على وجه الاستعجال من خلال ثلاثة مطالب، حيث سنتحدث في المطلب الأول عن مدى اعتبار الدعاوى العمالية دعاوى مستعجلة أو من الدعاوى التي تنظر على وجه الاستعجال، وفي المطلب الثاني سنتطرق لموضوع الاستعجال في القضايا العمالية في الدعاوى المرفوعة

[1] انظر نص المادة (١٣٠)من قانون العمل الاردني.

[2] انظر نص المادة(١٣١/أ)من قانون العمل الاردني.

[3] انظر نص المادة (١٣٢) من قانون العمل الاردني .

أمام محاكم الصلح، أما المطلب الثالث فيكون مدار حديثنا حول الاستعجال في القضايا العمالية المرفوعة أمام المحكمة العمالية وسلطة الأجور.

المطلب الأول: مدى اعتبار الدعاوى العمالية دعاوى مستعجلة أو من الدعاوى التي تنظر على وجه الاستعجال.

سنقسم هذا المطلب إلى فرعين، حيث أننا سنحاول أن نفرق بين القضاء المستعجل والدعاوى الذي تنظر على وجه السرعة من حيث خصائص كلٍ منها في الفرع الأول، وفي الفرع الثاني سنتناول موضوع خصائص الدعوى العمالية.

الفرع الأول: التفريق بين القضاء المستعجل والدعوى التي تنظر على وجه السرعة من حيث الخصائص.

تكمن الفروق بين النوعين بالتالي :

١. على الرغم من أن كلاً من القضاء المستعجل، والنظر في الدعوى على وجه السرعة هو عمل قضائي، إلا أن الاختلاف بينهما يكمن في أن الدعاوى التي تنظر على وجه السرعة تتعلق بالدعوى الموضوعية حيث تنشئ مركزاً قانونياً جديداً، أما القضاء المستعجل فيتعلق برابطة قانونية سابقة يحتمل وجودها ويرمي إلى ضمان حمايتها حماية وقتية.[١]

٢. إن الهدف من رفع دعوى أمام القضاء المستعجل هو ضمان تحقيق الدعوى الموضوعية لهدفها، وهي إمكانية صدور قرار في الدعوى الموضوعية في المستقبل، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه في بعض الأحيان يمكن الاستغناء عن رفع الدعوى الموضوعية في حال صدور قرار مستعجل بحيث تصبح الدعوى عند صدور قرار مستعجل فيها ليست ذات جدوى [٢].

---

[1] د. والي، فتحي،١٩٨٠، الوسيط في قانون القضاء المدني، الطبعة الاولى، دار النهضة العربية، القاهرة، ص ١٥١.

[2] د. راغب، وجدي،١٩٧٤، النظرية العامة في العمل القضائي، الطبعة الاولى، الدار الجامعية للطباعة والنشر،القاهرة،ص٢٥٧.

٣. أعطى المشرع حق التوجه للقضاء المستعجل حتى بدون وجود الحق الموضوعي، وذلك يعني أن الدعوى المستعجلة هي مجرد وسيلة للتحفظ والاحتياط ويتضح ذلك من خلال نص المادة (٣٢) من قانون أصول المحاكمات المدنية رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٦ [١]، ويترتب على ذلك استقلالية الدعوى المستعجلة عن الدعوى الموضوعية في شروطها.

٤. وتتضح هذه التفرقة من خلال الشروط العامة للقضاء المستعجل وهي:

أ. شرط الاستعجال : هو ضرورة الحصول على الحماية القانونية العاجلة التي لا تتحقق من اتباع الإجراءات العادية للتقاضي، نتيجة لتوافر ظروف تمثل خطراً على حقوق الخصم [٢].

ب. شرط أن يكون الإجراء وقتياً: ويبرز هذا الشرط عندما لا يكون في الدعوى المستعجلة طلباً موضوعياً كالحكم بالملكية أو الفسخ أو البطلان مثلاً، فإنها عندئذ لاتكون من اختصاص القضاء المستعجل [٣].

ج. شرط عدم المساس بأصل الحق:يقصد بهذا الشرط عدم جواز تعرض القاضي لكل ما يتعلق بالحق، أي أن عليه أن يترك جوهر الحق ليفصل فيه قاضي الموضوع، ولكن تجدر الاشارة إلى أنه حتى لو كانت مهمة قاضي الأمور المستعجلة عدم التعرض لأصل الحق، إلا أن من واجبه اتخاذ كافة الإجراءات الضرورية لحماية حقوق الخصوم، ووضع الحلول التي تستقر معها العلاقة القانونية مؤقتاً [٤].

---

[1] انظر نص المادة(٣٢) من قانون اصول المحاكمات المدنية رقم ١٦ لسنة٢٠٠٦.

[2] د. النمر ، امينة مصطفى ،١٩٩٠ ، الدعوى واجراءاتها ،الطبعة الاولى ، منشأة المعارف ،القاهرة، ص١٠٥.

[3] د. ابو الوفا، احمد، ١٩٨٦، المرافعات المدنية و التجارية، الطبعة رقم ١٤،القاهرة، ص٢٤٤.

[4] د. القضاة، مفلح، ١٩٨٨، اصول المحاكمات المدنية والتنظيم القضائي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ٧٢.

الفرع الثاني: خصائص الدعوى العمالية.

أ) إن الدعوى العمالية تهدف إلى تحقيق نتيجة، فإذا كانت الدعوى المستعجلة ترمي إلى ضمان تحقيق الموضوعية لهدفها، فإن الدعوى العمالية ترمي إلى الوصول إلى الحق ذاته والمتمثل في الطلبات التي يقدمها طرفا علاقات العمل في دعواهم، فالفصل في الدعوى العمالية قد يؤدي إلى إجابة تلك الطلبات والحكم فيها، وقد يحصل العكس فيحكم بردها، أما الدعوى المستعجلة فإنه إذا فصل في الدعوى الموضوعية فإنها تصبح غير مقبولة لمخالفتها شروط القضاء المستعجل [١].

ب) إذا كانت الدعوى المستعجلة يجوز رفعها بغض النظر عن وجود الحق الموضوعي، فإن الدعوى العمالية ترفع على أساس وجود حق موضوعي يطالب فيه صاحب الحق، حيث أنه في حالة إثبات الوقائع التي تحتويها لائحة الدعوى فإن هذا الحق يصبح ثابتاً ومستحقاً، أما الدعوى المستعجلة فإن لها صفة التجريد بمعنى أنها مستقلة في شروطها عن شروط الدعوى الموضوعية ؛ ذلك أنها وسيلة للتحفظ والاحتياط [٢].

بناءً على ما تقدم، فإنه يمكن القول: إنه إذا نص القانون على أن تنظر الدعوى الموضوعية على وجه الاستعجال أو على وجه السرعة، فهذا الوصف ليس من شأنه أن يغير من طبيعة الدعوى الموضوعية، أو أن يخضعها للقواعد المتعلقة بالدعاوى المستعجلة، نظراً لأن هذه الأخيرة لا تنطبق إلا على الدعاوى الوقتية، ومن هنا يمكننا الوقوف على الفرق بين كلا الدعويين، إذ أن الدعوى العمالية تهدف إلى الوصول إلى الحق المتنازع عليه ذاته ومن خلالها يصبح الحق

---

[1] د. فرعون، هشام،١٩٨٩، قانون العمل (تنظيم علاقات العمل)في ضوء تشريع دولة الامارات، الطبعة الاولى، دار الشروق للطباعة والنشر، العين ،ص٢٨.

[2] د. عمر، محمد عبد الخالق، ١٩٧٠، قانون العمل، الطبعة الاولى، المكتب المصري للنشر، القاهرة، ص ٦٧.

ثابتاً مستحقاً، أما الدعوى المستعجلة فما هي إلا وسيلة للتحفظ والاحتياط على الحق[١].

وأخيراً وبهذا الصدد نتوصل إلى نتيجة في غاية الأهمية وهي أن الدعوى العمالية لا يمكن أن تكون دعوى مستعجلة، وإنما هي من الدعاوى التي ينظر فيها على وجه السرعة والدليل على ذلك أنه في الدعاوى المستعجلة حدد المشرع الحضور بأربع وعشرين ساعة، وكذلك ينظر في المسائل المستعجلة تدقيقاً دون دعوة الخصوم و هذا ما لا يحصل في الدعاوى العمالية[٢].

وقد جاء في قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية مايلي : " توجب المادة ١٣٧ من قانون العمل، على محكمة الصلح الفصل في القضية العمالية خلال ثلاثة أشهر من تاريخ تقديمها إليها، والمادة ٥٤/أ من نفس القانون توجب على سلطة الأجور أن تفصل في مطالبة العامل بصورة مستعجلة ولكن دون تعيين مدة محددة لذلك..........."[٣].

وقد جاء هذا القرار مؤكداً لما تم ذكره سابقاً إذ إن الدعاوى العمالية ليست من الدعاوى المستعجلة، بل إنها من الدعاوى التي تنظر على وجه السرعة، ذلك لأن المادة (١٣٧/أ) حددت المدة التي يجب أن تفصل فيها محكمة الصلح النزاع العمالي المعروض أمامها بثلاثة أشهر، فكيف نعتبر الدعوى مستعجلة ونحدد مثل هذه المدة للفصل فيها ؟

كما أنه لا يجوز الاكتفاء بذكر أن النزاع المعروض على سلطة الأجور ينظر بصورة مستعجلة دون تحديد المدة التي يجب أن يفصل فيها هذا النزاع، وهذا أيضاً يتنافى مع اعتبار الدعاوى العمالية من الدعاوى المستعجلة.

---

[1] د. العبودي، عباس، ٢٠٠٧، شرح احكام قانون اصول المحاكمات المدنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص٢٩٤.

[2] د. دهمان، فؤاد، ١٩٦٥، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، الطبعة الاولى، مطبعة الاتحاد، دمشق، ص ١٦٧.

[3] انظر قرار محكمة التمييز رقم ١٩٩٩/١٩٨٦، تاريخ ٢٠٠٠/٣/١٢، منشورات مركز عدالة.

المطلب الثاني: الاستعجال في القضايا العمالية في الدعاوى المرفوعة أمام محاكم الصلح، والمحاكم الأعلى درجة.

سنتناول في هذا المطلب موضوع الاستعجال في القضايا العمالية في الدعاوى المرفوعة أمام محاكم الصلح.

نصت المادة (١٣٧/أ) من قانون العمل على أنه: " تختص محكمة الصلح بالنظر بصفة مستعجلة في الدعاوى الناشئة عن نزاعات العمل الفردية باستثناء الدعاوى المتعلقة بالأجور في المناطق المشكل فيها سلطة للأجور بمقتضى احكام هذا القانون على أن يتم الفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورودها للمحكمة".

من هذا النص يتضح أنه فيما عدا القضايا المتعلقة بالأجور فإن القضايا العمالية الأخرى (كالفصل التعسفي، والمطالبة والتعويض وبدل الاجازات...وغيرها) تدخل ضمن الاختصاص النوعي لمحاكم الصلح.

كذلك فقد أوجب المشرع على تلك المحاكم النظر في القضايا العمالية والفصل فيها خلال ثلاثة أشهر من تاريخ ورود الدعوى لقلم المحكمة، إلا أنه يلاحظ على نص هذه المادة أنه في الوقت الذي اعتبرت القضايا العمالية من القضايا المستعجلة بقولها "...بصفة مستعجلة " إن المشرع وفي المادة ذاتها عاد وحدد مدة زمنية للنظر فيها وهي ثلاثة أشهر، الأمر الذي لا يجعل من القضايا العمالية قضايا مستعجلة بحيث أن هذه القضايا لا تنطبق عليها خصائص وشروط القضايا المستعجلة، وكان على المشرع ألا يصف تلك القضايا بالقضايا المستعجلة، بل كان يجب عليه أن ينص على أنها تنظر على وجه السرعة، خاصة وأن الواقع العملي للقضاء قد أثبت أن القضايا العمالية تستمر النظر فيها لمدد طويلة تتجاوز سنوات. [1]

وفي هذا الصدد نتمنى أن يخصص داخل أروقة المحاكم المختصة بنظر النزاعات العمالية (محاكم الصلح) غرفة عمالية للنظر في القضايا العمالية، والبت

[1] د. المصاروة، هيثم، مرجع سابق، ص ٤٤.

فيها خلال المدد المحددة قانوناً، تحقيقاً لتوجه المشرع في إنجاز هذه القضايا على وجه السرعة بما يحقق مصلحة العمال.

ومما تجدر الإشارة إليه أن المشرع وللحفاظ على السرعة في البت في القضايا العمالية لدى محكمة الدرجة الثانية أوجب على المحكمة (محكمة الاستئناف) النظر في القضية العمالية المستأنفة لديها خلال مدة لا تتجاوز الثلاثين يوماً من تاريخ ورود القضية العمالية المستأنفه إليها، وهذا ما نصت عليه المادة (١٣٧ / ب) من قانون العمل بقولها " يستأنف قرار المحكمة الذي يصدر بمقتضى احكام الفقرة (أ) من هذه المادة خلال عشرة أيام من تاريخ تفهيمه إذا كان وجاهيا ومن تاريخ تبليغه اذا كان بمثابة الوجاهي، ويترتب على المحكمة أن تفصل في الاستئناف خلال ثلاثين يوما من تاريخ وروده إلى ديوانها).

لكن تجدر الإشارة الى أنه وعلى الرغم من أن المادة آنفة الذكر جعلت سريان مواعيد الاستئناف من تاريخ تفهم الحكم إن كان وجاهياً، ومن تاريخ تبلغه إن بمثابة الوجاهي، إلا أن المادة (١٧١) من قانون أصول المحاكمات المدنية نصت على " على الرغم مما ورد في أي قانون آخر، تبدأ مواعيد الطعون في الأحكام الوجاهية من اليوم التالي لتاريخ صدورها، وفي الأحكام الصادرة وجاهياً اعتبارياً أو بمثابة الوجاهي من اليوم التالي لتاريخ تبليغها ".

المطلب الثالث: الاستعجال في القضايا العمالية في الدعاوى المرفوعة امام المحكمة العمالية وسلطة الأجور.

سنتناول في هذا المطلب موضوع الاستعجال في القضايا العمالية في الدعاوى المرفوعة أمام المحكمة العمالية وسلطة الأجور.

نصت المادة (١٢٤/ ب) من قانون العمل على أنه " يعطى النزاع العمالي الذي يحال إلى المحكمة العمالية صفة الاستعجال بحيث تباشر النظر فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ الإحالة على أن تصدر المحكمة قرارها في النزاع وتبلغه إلى الوزير خلال ثلاثين يوماً من ذلك التاريخ ويكون هذا القرار قطعياً، غير قابل للطعن أمام أي جهة قضائية أو ادارية ".

أما المادة (٥٤/أ/١) فقد نصت على " لمجلس الوزراء بناء على تنسيب الوزير أن يعين سلطة من ذوي الخبرة والاختصاص في شؤون العمل تسمى (سلطة الأجور) تتألف من شخص أو أكثر للنظر في الدعاوى المتعلقة بالأجور.......... على أن يتم الفصل فيها بصورة مستعجلة".

و يلاحظ على نص المادتين السابقتين ما يلي:-

١. أنه ورد فيهما أن النزاعات التي تعرض على المحكمة العمالية وسلطة الأجور لها صفة الاستعجال، وهذا الوصف برأينا ليس صحيحاً، حيث انه يتضح من مضمون النصين أن تلك النزاعات تنظر على وجه السرعة وليس بصفة مستعجلة، فالمشرع في المادة الأولى (١٢٤/ب) حدد مدة معينة للنظر في النزاع وهي (٣٠) يوماً مما لا يتماشى ومفهوم الدعوى المستعجلة، ومن ناحية آخرى فإنه في المادة الثانية (٥٤/أ/١) لم يذكر المدة الزمنية التي يجب أن ينظر خلالها النزاع أمام سلطة الأجور واكتفى بعبارة " بصورة مستعجلة " الأمر الذي يصعب معه القول : إن الدعاوى التي ترفع أمام سلطة الأجور دعاوى مستعجلة بل ولها صفة الاستعجال، فكان يجب على المشرع من باب أولى أن يحدد على الأقل مدة زمنية ينظر خلالها النزاع المعروض على سلطة الأجور حتى يعطيه صفة الاستعجال.

٢. لقد جعل المشرع القرارات الصادرة عن المحكمة العمالية قطعية وغير قابلة للطعن، في حين أن القرارات الصادرة عن سلطة الاجور قابلة للاستئناف، ولم يحدد المشرع في الوقت نفسه ما المدة التي يجب على محكمة الاستئناف الفصل فيها، الأمر الذي يزيل عنها صفة النظر فيها على وجه السرعة.

٣. ومهما كان الأمر، فإن ما يسجل للمشرع الأردني وتماشياً مع ما تتطلبه الاتفاقيات الدولية، أنه حاول سن تشريعات عمالية متكاملة عالج فيها المسائل الأساسية التي نصت عليها اتفاقيات العمل الدولية، كتحديد ساعات العمل، ومنح الإجازات السنوية مدفوعة الأجر، ووضع حد أدنى للأجور، وغيرها من المزايا التي رتبتها الاتفاقيات الدولية للعمال.

الفصل الثالث: الضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي.

سنتحدث في هذا الفصل عن الضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في التقاضي وذلك من خلال أربعة مباحث، سنتناول في المبحث الأول موضوع الرقابة القضائية على العقوبات المفروضة على العمال، وفي المبحث الثاني سيكون حديثنا عن دور القضاء في مراقبة الشروط المخالفة لقواعد قانون العمل، أما في المبحث الثالث فسنتطرق إلى دور القضاء في مراقبة مخالفات العمل الناتجة عن صاحب العمل، وأخيراً وفي المبحث الرابع سنبين الطرق البديلة التي رسمها القانون لحل النزاعات العمالية.

المبحث الأول: الرقابة القضائية على العقوبات المفروضة على العمال.

يترتب على إخلال العامل بالتزاماته جزاءات تختلف بأنواعها ودرجاتها، فمن هذه الجزاءات ما تفرضها القواعد العامة، كحق صاحب العمل في فسخ العقد وإلزام العامل بتعويض عن الأضرار التي سببها إخلاله بالتزاماته في مواجهة صاحب العمل، ومنها ما يتولى صاحب العمل توقيعها على العامل في حال أخل بأحد التزاماته، وتسمى هذه الجزاءات بالجزاءات التأديبية، ولهذا الجزاء أهمية بالغة لما يحمله من معنى العقوبة ويقصد به الردع والزجر[١]، ومن الجدير بالذكر أن الجزاء التأديبي يحكم به حتى لو لم يترتب على إخلال العامل بأحد التزاماته أي ضرر ويقدر بجسامة المخالفة، ولكن من الممكن أن تكون مثل هذه الجزاءات المفروضة من قبل صاحب العمل مجحفة بحق العامل، لذلك لا بد لنا من بيان هذه الجزاءات وبيان مدى رقابة القضاء عليها [٢]، ولبيان ما تقدم سنتحدث في هذا المبحث عن رقابة القضاء على العقوبات المفروضة على العمال من قبل صاحب العمل والتي سنتناول منها: فصل العامل، ووقف العامل عن العمل، الغرامة التي

---

[1] د. خليفة، عبد العزيز، ٢٠٠١، الاحكام العامة لعقد العمل الفردي،الطبعة الاولى، دار الولاء للنشر، بغداد، ص١٥٩.

[2] د. رمضان، سيد محمود، مرجع سابق، ص ٢٧٩.

تفرض من قبل صاحب العمل، الحرمان من العلاوة وعقوبة تأخير الترقية، ومن ثم نتطرق إلى موضوع القيود الواردة على سلطة صاحب العمل في توقيع هذه العقوبات على العامل، وأخيراً بيان دور القضاء في بسط رقابته على مثل هذه العقوبات، وذلك في مطلب مستقل لكل منها.

المطلب الأول: العقوبات المفروضة على العمال من قبل صاحب العمل.

قبل البدء في الحديث عن رقابة القضاء على العقوبات المفروضة على العمال من فصل أو وقف عن العمل، أو فرض غرامة، أو حرمان من العلاوة، أو تأخير الترقية، سأختار من هذه العقوبات عقوبة الفصل والوقف والغرامة لاتحدث عنها بشيء من التفصيل إذ إنها من أكثر العقوبات التي من الممكن أن يتعرض لها العامل.

الفرع الأول: فصل العامل.

تعتبر عقوبة الفصل من أشد العقوبات التأديبية التي يوقعها صاحب العمل على العامل، وذلك لما يترتب عليها من حرمان العامل من مصدر دخله الأساسي، مع احتمال صعوبة إيجاد عمل آخر لأنه ترك عمله السابق لخطأ استوجب إنهاء خدمته بالفصل.

فصل العامل دون إشعار: هو إنهاء خدمة العامل على سبيل العقوبة من قبل صاحب العمل بدون أي إشعار مسبق للفصل قبل انتهاء مدة عقده.[1]

وسنتناول فيما يلي باختصار حالات فصل العامل من العمل ومتى يعتبر هذا الفصل تعسفياً ومتى لا يعتبر كذلك.

لقد نصت المادة (٢٨) من قانون العمل على الحالات التي يجوز فيها لصاحب العمل فصل العامل من عمله دون إشعار مسبق وهي:

١. إذا انتحل العامل شخصية أو هوية غيره أو قدم شهادات أو وثائق مزورة بقصد جلب المنفعة لنفسه أو الأضرار بغيره.

---

[1] د. الاهواني، حسام الدين، ١٩٩١، شرح قانون العمل،الطبعة الاولى، دار الوفاء للنشر و التوزيع، القاهرة، ص٤٣٦.

يتضح لنا من هذه المادة أن لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار عند تحقق هذه الحالة، ذلك لأن العامل يعد مخلاً بالتزامه متى استعمل أي وسيلة من هذه الوسائل كان القصد منها تحقيق ماسبق ذكره، وهذه الحالة تعد من صور التدليس أو التغرير الذي يعد معيباً للرضا ويجعل العقد موقوفاً.[١]

٢. إذا لم يقم العامل بالوفاء بالالتزامات الجوهرية المترتبة عليه بموجب عقد العمل.

من خلال نص هذه المادة نجد أن لصاحب العمل سلطة في فصل العامل الذي لا يفي بالتزاماته العقدية، ولكن يجب الملاحظة هنا إلى أن الإخلال بالالتزامات حتى يعتبر مبرراً لفصل العامل من عمله يجب أن تكون تلك الالتزامات جوهرية، فقد ورد في قرار محكمة التمييز الأردنية بأنه (................. أجازت المادة ٢٨/ب من قانون العمل لصاحب العمل فصل العامل دون إشعار – إذا لم يقم بالوفاء بالالتزامات المترتبة عليه بموجب عقد العمل.فإذا كانت الوظيفة الجديدة التي نقل إليها المميز تمت الموافقة على الدراسة التي قام بها وطلب إليه البدء بتنفيذها الأمر الذي يتناقض مع ما جاء في كتاب إنهاء الخدمات من عدم تحقيق مهمات الوظيفة الجديدة ولا يحق للمميزة بعد تكليف المميز ضده بوظيفة جديدة أن تستند في إنهاء خدماته إلى ما سمته ضعف مستوى الأداء في وظيفة سابقة تم نقله منها. وحيث أن محكمة الاستئناف توصلت إلى عدم انطباق أحكام المادة ٢٨ من قانون العمل على إنهاء خدمات المميز ضده فإن ما توصلت إليه يتفق والواقع والقانون)[٢].

٣. إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل.

يستطيع صاحب العمل فصل العامل دون إشعار في هذه الحالة، شريطة أن يكون العامل قد تجاوز في فعله التعليمات والأوامر وقواعد العمل في المؤسسة، وأن يترتب على هذا الفعل خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه يجب على صاحب العمل أن يقوم بإبلاغ الجهة المختصة بالحادث

---

[1] د. كرم، عبد الواحد، مرجع سابق، ص ١١٨.

[2] انظر قرار محكمة التمييز الاردنية (حقوق) رقم ٢٠٠٨/٥٧٥،تاريخ ٢٠٠٩/١/٢٨،منشورات مركز عدالة

خلال خمسة أيام من وقت علمه بوقوعه، فإن لم يخطر صاحب العمل هذه الجهة المختصة بالحادث خلال المدة المحددة سقط حقه في فصل العامل، ويكون فصله للعامل فصلاً تعسفياً[1]،وبهذا الصدد قضت محكمة التمييز بأنه : (يشترط لتطبيق الفقرة (ج) من المادة (٢٨) من قانون العمل:

١- أن يتسبب العامل بخطئه بخسارة مادية جسيمة لصاحب العمل.

٢- إبلاغ الجهة أو الجهات المختصة بالحادث خلال خمسة أيام من وقت العلم بوقوع الحادث.

وبالرجوع للملف فإن عمل المدعي هو موظف مبيعات كما ثبت من خلال البينة التي أخذت بها محكمة الاستئناف (محكمة موضوع) وأن من مهمات المدعي المحافظة على موجودات محل المدعى عليها، وأنه سرق أثناء عمل المدعي جهازين كمبيوتر بقيمة (١٦٠٠) دينار. كذلك تبين من خلال البينة أنه تم تقديم شكوى بتاريخ ٢٠٠٥/٥/١١ إلى مركـــز أمن الشميساني وتمت إحالة الشكوى مع التحقيقات إلى مدعي عام عمان ولا يغير من الحال من الشخص الذي تقدم بالشكوى أي أن شروط المادة (٢٨/ج) التي تجيز لرب العمل فصل العامل دون إشعار متوفرة في هذه الحالة)[2].

٤. إذا خالف العامل النظام الداخلي للمؤسسة.

لصاحب العمل الحق في فصل العامل دون اشعار في هذه الحالة، ولكن هذا الحق مشروط بأن يقوم صاحب العمل بإنذار العامل ويشترط في الإنذار أن يكون كتابة وأن يكون مرتين عن المخالفة، ومن ثم إذا خالف العامل للمرة الثالثة جاز لصاحب العمل أن يفصل العامل دون إشعاره.[3]

---

[1] د. السيد، محمد السيد، مرجع سابق، ص ٣١١.

[2] قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٧/٤٦٩، تاريخ ٢٠٠٧/٥/٣١،منشورات مركز عدالة.

[3] د. يحيى، عبد الودود، مرجع سابق، ص٢٠٢.

٥. إذا تغيب العامل عن العمل دون سبب مشروع.

منح المشرع صاحب العمل بموجب الفقرة هـ من المادة ٢٨ من قانون العمل الحق بفصل العامل دون إشعار، إذا تغيب عن عمله دون سبب مشروع أكثر من عشرة أيام متتالية، أو أكثر من عشرين يوماً متقطعة خلال السنة، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي يرسل بالبريد المسجل على عنوانه وينشر في إحدى الصحف المحلية مرة واحدة، وهنا تجدر الإشارة إلى أنه إذا تغيب العامل عن العمل لأسباب مشروعة، فلا يملك صاحب العمل حق فصله، وإن قام صاحب العمل بذلك يعتبر هذا الفصل فصلاً تعسفياً، وهذا الحكم يستنتج بمفهوم المخالفة من عبارة المشرع: (..... إذا تغيب العامل دون سبب مشروع.....).[1]

٦. حالة إفشاء العامل الأسرار الخاصة بالعمل.

يقع على عاتق العامل الالتزام بعدم إفشاء الأسرار الخاصة بالعمل، ذلك لأن إفشاء هذه الأسرار وتسريبها للغير وخاصة للمنافسين سيؤدي وبالضرورة إلى الإضرار بمصالح صاحب العمل، ولا يقتصر هذا الالتزام على مدة العقد بل يظل قائماً بعد انقضاء عقد العمل وفقاً لما يقتضيه الاتفاق أو العرف، لأن احتمال إفشاء هذه الأسرار يزداد بعد ترك العامل عمله.[2]

٧. إذا أدين العامل بحكم قضائي اكتسب الدرجة القطعية بجناية أو بجنحة ماسه بالشرف والأخلاق العامة.

لصاحب العمل استعمال حقه وفقاً لهذه المادة إذا صدر في حق العامل حكم قطعي بإدانته عن جريمة ماسة بالشرف والأخلاق، فترتيباً على ذلك فإنه يجوز لصاحب العمل فصل العامل حتى ولو لم تكن الجريمة لها صلة بالعمل طالما كانت ماسة بالشرف، أو الأخلاق العامة، كما يجوز لصاحب العمل فصل العامل إذا

---

[1] د. هاشم،هشام رفعت،١٩٩٠، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان، ص٢٩٨.

[2] د.صادق، هشام علي،١٩٨٢، دروس في قانون العمل اللبناني، الطبعة الاولى، الدار الجامعية للنشر، بيروت، ص ١٥٨.

صدر حكم بإدانته خلال مدة الخدمة لدى صاحب العمل حتى لو كان تاريخ ارتكاب الجريمة سابقاً لالتحاقه بالعمل.[1]

٨. إذا وجد العامل أثناء العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مخدرة أو مؤثر عقلي أو ارتكب عملاً مخلاً بالآداب العامة في مكان العمل.

ويشترط هنا في السكر أن يكون بيناً، وبالتالي فإن السكر البسيط لا يعطي الحق لصاحب العمل أن يقوم بفصل العامل، أما في حالة تعاطي المخدر يشترط أن يكون له تأثير قوي على الناحية العقلية والنفسية للعامل.[2]

٩. اعتداء العامل على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو أحد رؤسائه أو أي عامل أو على أي شخص آخر أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

هنا لابد من الإشارة إلى أنه لا يشترط في الاعتداء الواقع على العامل أن يكون بوسيلة معينة أو بكيفية معينة، فعلى ذلك يستوي أن يكون بالفعل أو بالقول، كما يستوي كذلك إذا كان الاعتداء واقعا أثناء وقت العمل أو في غير أوقات العمل وكذلك يستوي إذا كان الاعتداء جسيماً أو بسيطاً.[3]

وهنا تجدر الإشارة إلى انه إذا قام رب العمل بفصل العامل وفقاً لأي حالة من الحالات الواردة في المادة السابقة، فإن مثل هذا الفصل لا يعتبر فصلاً تعسفياً بحق العامل، وبخلاف ذلك يعتبر الفصل فصلاً تعسفياً.

وإذا كان معيار الإنهاء غير المشروع من جانب صاحب العمل هو فصل العامل دون إشعاره في غير الحالات المنصوص عليها في المادة (٢٨) من قانون العمل، إلا أن المشرع خرج عن ذلك ونص على عدة حالات يكون فيها الإنهاء

---

[1] د.عبد الله، أنور،1980 ، تشريع العمل و التأمينات الاجتماعية، الطبعة الاولى، مكتبة عين شمس، القاهرة، ص١٢٨.

[2] د. شنب، محمد لبيب، ١٩٨٣، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة ، ص ٢٠١.

[3] د. جمال الدين، محمود، ١٩٨٣، الوجيز في قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة، ص ٣١٢.

غير مشروع (تعسفياً) بالرغم من إشعار الطرف الآخر، وهذه الحالات واردة على سبيل الحصر وهي:

١. إنهاء عقد العمل بسبب تقدم العامل بشكاوى أو طلبات إلى الجهات المختصة[١].

٢.إنهاء عقد العمل للمرأة العاملة الحامل ابتداء من الشهر السادس من حملها أو خلال إجازة الأمومة.

٣. إنهاء عقد العامل المكلف بخدمة العلم أو الخدمة الاحتياطية في أثناء قيامه بتلك الخدمة.

٤. إنهاء عقد العمل أثناء إجازة العامل السنوية، أو المرضية، أو الإجازة الممنوحة لأغراض الثقافة العمالية، أو الحج، أو في أثناء إجازته المتفق عليها بين الطرفين للتفرغ للعمل النقابي، أو الالتحاق بمعهد، أو كلية، أو جامعة معترف بها[٢].

الفرع الثاني: وقف العامل عن العمل.

يقصد بوقف العامل عن العمل: منع العامل من ممارسة عمله مدة معينة دون أجر، جزاء مخالفته إحدى قواعد العمل [٣].

قيد المشرع الأردني هذه العقوبة بنفس القيود التي قيد بها عقوبة الغرامة، لذا لا يجوز إيقاف العامل تأديبياً عن المخالفة الواحدة مدة تزيد على ثلاثة أيام، أو قبل إتاحة الفرصة للعامل في الدفاع عن نفسه، وكذلك الاعتراض، وهنا لا بد من الإشارة إلى الحالة التي يوقف بها العامل عن العمل لسبب لا يد له فيه ولا ترجع إلى رب العمل، كما لو تم اختطافه مثلاً، فهنا لا يعد صاحب العمل مسؤولاً عن وقفه عن العمل وبالتالي لا يوجد ما يجبر صاحب العمل على دفع أجر العامل في مدة التوقيف،[٤] ولكن قوانين العمل ومنها قانون العمل الأردني ألزمت صاحب

---

[1] انظر نص المادة(٢٤) من قانون العمل الاردني .

[2] انظر نص المادة (٢٦) من قانون العمل الاردني .

[3] د..حمدان ، حسين عبداللطيف ، مرجع سابق ، ص ٣٩٢ .

[4] د.محمود،همام محمد،٢٠٠١، قانون العمل " عقد العمل الفردي "، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة، ص٣٣٥.

العمل في هذه الحالة بتأدية أجر العامل الكامل لمدة لا تزيد على العشرة أيام الأولى من توقف عمل العامل خلال السنة، وأن يدفع للعامل نصف أجره عن المدة التي تزيد عن ذلك بحيث لا تزيد مدة التعطيل المدفوعة الأجر عن ستين يوماً في السنة [١].

وفي جميع الأحوال وسواء كان سبب الوقف يرجع لصاحب العمل أو لا، فيتوجب عليه إعادة العامل إلى عمله بعد انتهاء عقوبة الوقف، وليس له فرض أية عقوبة عليه خلال مدة الوقف [٢].

الفرع الثالث: الغرامة.

الغرامة هي من أهم العقوبات المالية التأديبية التي تفرض على العامل وهي التزام بدفع مبلغ من النقود جزاءً عن الخطأ التأديبي[٣].

وقد نص المشرع الأردني في المادة ٤٨ من قانون العمل على هذه العقوبة، واشترط توافر عدة شروط حتى يستطيع صاحب العمل فرضها على العامل وهذه الشروط هي:

١.أن يكون مقدار الغرامة محدداً بحيث لا يزيد على أجر ثلاثة أيام في الشهر الواحد للمخالفة الواحدة، وتجدر الإشارة هنا إلى أن المشرع المصري يختلف مع المشرع الأردني في مقدار الغرامة إذ إنه حددها بخمسة أيام حداً أقصى وهذا ما يفهم ضمناً مما جاء في نص المادة ٦٢ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

٢. لا يجوز اقتطاع الغرامة إلا من أجر العامل بحيث لا يجوز اقتطاعها من أية مبالغ أخرى مستحقة للعامل لا تأخذ وصف الأجر أي أنه لا يجوز الاقتطاع مما قد يستحقه العامل من حقوق في حالة فسخ العقد أو انتهائه لأي سبب آخر [٤].

---

[1] انظر نص المادة(٥٠)من قانون العمل الاردني

[2] د. علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص ١٥٦.

[3] د. كامل، رمضان جمال، مرجع سابق، ص ٢٠٨.

[4] انظر نص المادة (٤٨/أ) من قانون العمل الاردني .

٣. ليس من حق صاحب العمل أن يحتجز الغرامة لنفسه أو أن يتصرف في أموال الغرامات أي أن هذه الأموال يجب ألا تكون مصدر ثراء لصاحب العمل، وإنما تخصص لخدمة العمال من النواحي الثقافية والاجتماعية حسب ما يقرره وزير العمل أو من يفوضه.

٤. يجب على صاحب العمل قيد الغرامات التي توقع على العمال في سجل خاص، مع بيان سبب توقيعها، واسم العامل، ومقدار أجره، وعلة هذا الشرط هو مراقبة صحة الغرامة[١].

من الجدير بالذكر هنا أنه يجوز توقيع الغرامة ولو لم يلحق رب العمل أي ضرر جراء الخطأ المرتكب من قبل العامل، وأود أن أنوه بهذا الصدد أن المشرع الأردني لم يشترط في توقيع عقوبة الغرامة إنذار العامل قبل توقيعها بخلاف ما كان مقرراً في قانون العمل الملغي[٢].

المطلب الثاني: القيود الواردة على سلطة صاحب العمل في فرض العقوبات.

بالرغم من أن المشرع أعطى صاحب العمل سلطة توقيع العقوبات التأديبية على العامل المخل بأحد التزاماته الناشئة عن العقد أو على مخالفته لأوامر صاحب العمل، وحدد له الحالات التي يجوز فيها فصل العمل من الخدمة، وحدد له أيضاً الحالات التي يجوز للعامل ترك العمل دون إشعار، إلا انه أحاط هذه السلطة ببعض القيود التي تكفل وتضمن حسن استعمال هذه السلطة وخاصة عقوبة الفصل.

[1] انظر نص المادة (٤٨/ج) من قانون العمل الاردني.

[2] انظر نص المادة (٢/٢٥) من قانون العمل الاردني الملغي رقم ٢١ لسنة ١٩٦٠.

وهذه القيود هي:

١. سلطة توقيع الجزاء التأديبي.

حصر المشرع الأردني الحق في توقيع العقوبة التأديبية بصاحب العمل، أو وكيله، أو المدير المسؤول دون غيرهم من رؤساء العمل حتى لا يسيئوا استعمالها[١].

٢. الحق في توقيع العقوبة.

وضع المشرع مدة محددة لصاحب العمل يمكنه فيها توقيع العقوبة على العامل المخالف، أي أن حق صاحب العمل في توقيع العقوبة التأديبية يسقط بمضي هذه المدة، ويرجع تحديد مدة سقوط حق صاحب العمل في توقيع العقوبة إلى عدة اعتبارات تتمثل في عدم ترك العامل تحت رحمة صاحب العمل لمدة طويلة، وحتى لا يظل العامل في حيرة من أمره لمدة طويلة، وكذلك أن تحديد المدة يترتب عليه عدم إساءة صاحب العمل لسلطته التأديبية، والمدة التي حددها المشرع الأردني لسقوط المخالفة هي خمسة عشر يوماً من تاريخ ارتكاب المخالفة.[٢]

٣. حرية الدفاع والتحقيق في التهمة الموجه للعامل.

قيد المشرع صاحب العمل عند توقيع العقوبة على العامل بألا يجوز له توقيع العقوبة إلا بعد سماع أقواله والتحقيق معه فيما نسب إليه، والسماح له بالدفاع عن نفسه، وكذلك أعطاه حق الاعتراض على العقوبة التي وقعت عليه أمام مفتش العمل.[٣]

٤. تعلق المخالفة المنسوبة إلى العامل بالعمل.

القاعدة هو أنه لا عقوبة تأديبية إلا على المخالفات المتصلة بالعمل سواء أكانت واقعة داخل مكان العمل أم خارجه، والعلة من ذلك هي أن السلطة المقررة

---

[1] د. عبد الصبور، فتحي،١٩٨٥، الوسيط في قانون العمل، الجزء الاول ،الطبعة الاولى، دار الهنا للطباعة، القاهرة، ص ٤٤.

[2] انظر نص المادة (٤٨/ب) من قانون العمل الاردني .

[3] د. كرم، عبد الواحد، مرجع سابق، ص ١٢٩.

لصاحب العمل تقوم على عنصر التبعية بين العامل وصاحب العمل وهي تبعية قاصرة على أداء العمل فقط، ولأن سلطة صاحب العمل لا تمتد إلى حياة العامل الشخصية [١].

فإذا كانت القاعدة أن سلطة صاحب العمل في توقيع العقوبة قاصرة على المخالفات المتصلة بالعمل سواء وقعت داخله أم خارجه، إلا أن المشرع أورد استثناء عليها مفاده امتداد هذه السلطة إلى سلوك العامل خارج مكان العمل وفي غير أداء العمل متى كان لهذا السلوك صلة بالعمل أو له تأثير على العمل أو يمس بسمعة المنشأة أو يتنافى مع مقتضيات العمل ومتطلباته [٢].

٥. عدم تعدد العقوبة على المخالفة الواحدة.

إذا كان من سلطة صاحب العمل توقيع العقوبة على العامل المخالف إلا أن هذه السلطة مقيدة بعدم جواز توقيع أكثر من عقوبة على المخالفة الواحدة، وإن هذا القيد ما هو إلا تطبيق لمبدأ وحدة العقوبة عن نفس الجرم، وذلك على أساس أن الجزاء التأديبي ينطوي على معنى العقوبة.[٣]

٦.أما فيما يتعلق بعبء الإثبات فإن المشرع الأردني خرج عن القاعدة العامة الواردة في المادة ٧٧ من القانون المدني الأردني والتي تنص على أن " البينه على من ادعى واليمين على من أنكر " ونقل عبء الإثبات إلى رب العمل بدلاً من العامل إذ إن رب العمل ملزم بإثبات بأن فصل العامل ليس فصلاً تعسفياً، كما أن المشرع خص العمال بميزة مهمة تتعلق بالإثبات ألا وهي أنه يجوز لهم اثبات أية واقعة بكافة طرق الإثبات، وتجدر الإشارة هنا إلى انه لايشترط أن يكون قرار الفصل كتابياً بحق العامل، إذ إنه يستطيع إثبات هذه الواقعة بكافة طرق الاثبات وذلك ثابت من خلال نص المادة ١٥/أ من قانون العمل [٤].

---

[1] د. محمود، همام محمد، مرجع سابق،ص٣٤٠.

[2] د. يحيى، عبد الودود، مرجع سابق، ص٢٠٤.

[3] د. رمضان، سيد محمود، مرجع سابق، ص ٣٠٥.

[4] د. انظر نص المادة (١٥/أ) من قانون العمل الاردني .

٧. واخيراً نناقش من بين القيود الواردة على سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء على العامل، مسألة إحالة العامل إلى القضاء عند اتهامه بجريمة جزائية تتعلق بالعمل، كإساءة الائتمان مثلاً، فهنا إذا ما أدين العامل بهذه الجريمة، فإنه حتماً سيفقد عمله ولا يعتبر هذا فصلاً تعسفياً طبقاً لنص المادة (٢٨/ز) من قانون العمل الأردني، أما إذا حصل العامل على حكم قطعي ببراءته مما نسب اليه، فهنا يثار السؤال حول إمكانية إعادة العامل إلى عمله، أو أن يكتفي بالحصول على التعويض ؟؟

إن حسم هذه المسألة يعود إلى نص المادة (٢٥) من قانون العمل الأردني التي أعطت للمحكمة صلاحية تقديرية في إعادة العامل إلى عمله أم لا [1].

ولكن تثار هنا نقطة في غاية الأهمية وهي ماذا لو كان العامل قد مضى على عمله فترة طويلة، وأصبح مرتبه عالياً، وترقى خلال هذه الفترة في عمله إلى درجات متقدمة، كبعض المهندسين الذين يعملون في شركات خاصة، أو العاملين في البنوك، أو المؤسسات الكبرى، فهل مصلحة العامل في الحصول على التعويض، ام ان مصلحته الفعلية أن يعود إلى عمله خاصة وقد ثبتت براءته من التهمة المنسوبة إليه؟؟

نعتقد أن في مثل هذه المسألة يبرز دور القضاء في تحقيق مصلحة العامل، وذلك بإعادته إلى عمله استناداً الى السلطة الممنوحة للقضاء من قبل المشرع بموجب نص المادة (٢٥) من قانون العمل الأردني [2].

المطلب الثالث: صلاحية القضاء في الرقابة على العقوبات المفروضة على العمال.

للقضاء صلاحية الرقابة على العقوبات التي يفرضها صاحب العمل على العمال من حيث توافر الشروط الشكلية، والشروط الموضوعية لهذه العقوبات، وفقاً لما تضمنته لوائح الجزاءات وما نص عليه القانون، ويختلف مدى رقابة

---

[1] \انظر نص المادة (٢٥) من قانون العمل الاردني .
[2] انظر نص المادة (٢٥) من قانون العمل الاردني .

القضاء على العقوبة التأديبية بحسب ما إذا كانت المخالفة لقواعد وإجراءات التأديب تتصل بالشروط الشكلية أو بالشروط الموضوعية:

فإذا كان الجزاء التأديبي قد صدر ممن لا يملك سلطة التأديب، أو كانت العقوبة الموقعة غير منصوص عليها في لائحة الجزاءات، أو لم ترد في تعداد العقوبات التأديبية التي نص عليها القانون، أو إذا تعددت العقوبات عن المخالفة الواحدة أو تجاوزت العقوبة الحد الأقصى المقرر قانوناً، أو كان العامل قد عوقب تأديبيا دون إبلاغة بالمخالفة، وسماع دفاعه، أو دون مراعاة القيود الزمنية، فإن الجزاء التأديبي يكون قد وقع باطلاً وللقضاء تقرير بطلانه وعدم الاعتداد به [١].

وتقتصر رقابة القضاء في هذه الحالة على التحقق من توافر شروط توقيع العقوبة التأديبية، والإجراءات التي رسمها القانون فإن وجد القاضي أن هذه الشروط أو الإجراءات مخالفة كلها أو بعضها فإنه يقضي ببطلان الجزاء التأديبي[٢].

بالإضافة إلى ما تقدم فإن من صلاحيات القضاء التحقق من توافر الشروط الموضوعية لتوقيع الجزاء التأديبي من ناحية ثبوت الخطأ التأديبي، واكتساب ما أتاه العامل وصف الخطأ التأديبي الموجب للمسألة التأديبية، ما لم يكن الفعل الذي اقترفه العامل منصوصاً عليه صراحة في لائحة العمل والجزاءات باعتباره من الأخطاء التأديبية، إذ إنه في هذه الحالة لا يستطيع القضاء أن ينفي عن هذا الفعل وصف الخطأ التأديبي.[3]

إن الأصل هو وجوب تناسب العقوبة التأديبية مع الخطأ التأديبي الذي أوقعت من أجله وهو ما تقتضيه العدالة، ولكن ثار الجدل حول ما إذا كانت رقابة القضاء تمتد إلى تقرير الجزاء التأديبي، وبحث تناسبه، أو ملاءمته مع جسامة الخطأ التأديبي، من الجدير بالذكر أن هذه الرقابة إنما تتوقف على ما إذا كان بمنشأة صاحب العمل لائحة للجزاءات أو لا:

---

[1] د. غانم، اسماعيل،١٩٦١، قانون العمل، الطبعة الاولى، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، القاهرة ص٢٩٤

[2] د. جمال الدين، محمود، مرجع سابق، ص١٦٥.

[3] د. زكي، محمود جمال الدين، مرجع سابق، ص ٢٢٣.

ففي الحالة الأولى: يكون للقضاء صلاحية مراقبة تطبيق العقوبات التأديبية وسلطته في ذلك تنحصر في التحقق مما إذا كان صاحب العمل قد طبق تطبيقا صحيحاً ما جاء بلائحة الجزاءات دون أن يكون للقاضي سلطة تعديل الجزاء الذي أوقعه صاحب العمل بالعامل، ذلك أن سلطة صاحب العمل في توقيع الجزاء وتقديره سلطة تقديرية خاصة به، إذ إنه هو الذي يعرف وحده ما تقتضيه مصلحة العمل، وعليه ليس للقضاء في هذه الحالة سلطة تقدير ما إذا كان الجزاء التأديبي متناسبا مع المخالفة التأديبية أم لا، ومن الجدير بالذكر انه ليس للمحاكم أن تحل تقديرها محل تقدير صاحب العمل في استعمال سلطته التأديبية وتقتصر رقابتها لسلطته هذه على الوجود المادي للخطأ الذي ينسب إلى العامل وعلى احتمال انحراف صاحب العمل في استعمال سلطته[1] .

ومع ذلك فإن للقضاء صلاحية الرقابة على عدم انحراف السلطة التأديبية عن هدفها وهو حفظ النظام في منشأة صاحب العمل وحسن سير العمل فيها، كما أنه من المسموح لقاضي الموضوع فرض رقابته على تكييف جسامة الخطأ التأديبي ولو كان هذا الخطأ مذكوراً في اللائحة الداخلية لنظام العمل والجزاءات.[٢]

أما في الحالة الثانية: وهي حالة إذا لم يوجد بالمنشأة لائحة جزاءات، هنا تبرز أهمية القضاء في مراقبة تقدير الجزاء التأديبي والتحقق من تناسبه مع المخالفة التأديبية التي وقع من أجلها من عدمه، إذ ليس من العدالة في شيء أن يترك صاحب العمل حراً طليقاً من كل قيد في توقيعه العقوبات التأديبية حسبما يشاء[٣].

ومتى تقرر بطلان الجزاء التأديبي فقد وجب على القضاء إصلاح الضرر الذي ترتب عليه، فإذا كان الجزاء " غرامة " اقتطعها صاحب العمل فإنه يلزم بردها، وإن كان عقوبة " الوقف عن العمل " كان للعامل أن يتقاضى أجره عن مدة

---

[1] د. منصور ، شاب توما ، ١٩٧٩ ، شرح قانون العمل ،دراسة مقارنة ،الطبعة السادسة ، دار الحرية للطباعة ، بغداد ، ص ٢٢٨.

[2] د. يحيى، عبد الودود، مرجع سابق، ص ٢١٣.

[3] د. جمال الدين، محمود، مرجع سابق، ص١٦٥.

الوقف التأديبي المخالف للقانون، أما بالنسبة لعقوبة " الإنذار " فإن تقرير بطلانها لا يجعل لها أثراً قانونياً ويمحو وجودها المادي بالنسبة للعامل في علاقته بصاحب العمل وكل ذلك مترتب على أساس أنه قضاء إلغاء[١]، أما بالنسبة إلى عقوبة الفصل من الخدمة فإن تقرير بطلانها ليس بمثابة إلغاء لها؛ ذلك لأن بطلان هذه العقوبة ولو لعيب شكلي أو موضوعي، لا يمنع من انتهاء عقد العمل فعلاً سواء كان محدد المدة قبل نهاية مدته، أو كان غير محدد المدة، إذ قد تتوافر رغم هذا البطلان حالة من الحالات التي يجوز فيها فسخ العقد لسبب من الأسباب المقررة في القانون أو لقيام مبرر مشروع إذا كان العقد غير محدد المدة دون مساءلة صاحب العمل عن التعويض، أما إذا لم يكن الفسخ جائزاً قانوناً فقد وجب لإصلاح الضرر المترتب عليه إعادة العامل إلى عمله، أو تعويض العامل عن الضرر الذي لحقه جراء هذا الفسخ [٢].

وإذا كان للقضاء رقابة على الجزاءات التأديبية التي يوقعها صاحب العمل سواء عند عدم مشروعيته، أو عدم تناسبه مع الخطأ التأديبي وهي رقابة لاحقة، فإنه يقع على العامل باعتباره مدعياً في دعوى بطلان الجزاء التأديبي عبء إثبات مخالفة الجزاء التأديبي لقواعد وإجراءات التأديب وعبء إثبات عدم تناسبه مع الخطأ التأديبي الذي وقع من أجله.[٣]

ويثار في هذا المقام تساؤل حول تكييف واقعة الفصل من قبل المحكمة هل هي مسألة قانونية أم أنها مسألة واقع ؟

إن واقعة فصل العامل هي مسألة واقع وليست مسألة قانونية، إذ إن المحكمة تستخلصها من خلال تقدير البينة ووزنها، دون أن تكون عليها رقابة من قبل محكمة التمييز مادام أنها تستند في ذلك إلى بينة قانونية مستخلصة استخلاصاً سائغاً ومقبولاً، أما إذا كان الاستخلاص غير ذلك، فإن من واجب محكمة التمييز مراقبة محكمة الموضوع فيما توصلت إليه من نتائج[٤].

[1] د.غانم، اسماعيل، مرجع سابق، ص٢٩٦.
[2] د.شنب، لبيب، مرجع سابق، ص ٢٧٥.
[3] د. صادق،هشام علي، مرجع سابق، ص١٦٠ .
[4] د.العتوم ، منصور ابراهيم ، مرجع سابق ، ص ١٥٢ .

المبحث الثاني: دور القضاء في مراقبة الشروط المخالفة لقواعد قانون العمل.

سنتكلم عن دور القضاء في مراقبة الشروط المخالفة لقانون العمل من خلال ثلاثة مطالب، نخصص المطلب الأول لبيان دور القضاء في الرقابة على الفصل التعسفي الذي يتعرض له العامل، أما المطلب الثاني سنتحدث فيه عن دور القضاء في الرقابة على الشروط المخالفة للقانون، وأخيراً سنتطرق لموضوع رقابة القضاء على الصلح والإبراء اللذين يصدران عن العامل.

المطلب الأول: دور القضاء في الرقابة على الفصل التعسفي.

سنتناول في هذا المطلب دور القضاء في الرقابة على الفصل التعسفي الذي قد يتعرض له العامل، وبهذا الصدد نصت المادة ٢٥ من قانون العمل الأردني على أنه " إذا تبين للمحكمة.... أن الفصل كان تعسفياً ومخالفاً لأحكام هذا القانون جاز لها إصدار أمر إلى صاحب العمل بإعادة العامل إلى عمله الأصلي أو بدفع تعويض له يعادل مقداره أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات الخدمة العامل وبحد أدنى لايقل عن أجر شهرين بالإضافة إلى بدل الإشعار واستحقاقاته الأخرى المنصوص عليها في المادتين (٣٢) و (٣٣) من هذا القانون على أن يحتسب التعويض على أساس آخر أجر تقاضاه العامل ".

من خلال نص هذه المادة يتبين لنا أنه من الضمانات التي وفرها قانون العمل للعمال في مسألة الفصل التعسفي، أن العامل المفصول يستطيع أن يطالب بإعادته الى عمله، كما يستطيع أن يطالب بتعويض نقدي عن الفصل التعسفي، وتقوم المحكمة بدورها الرقابي على هذا الفصل إذ إنه في حال تبين لها أن فصل العامل كان تعسفياً، تصدر أمراً بوقف تنفيذ قرار الفصل، وتصدر امراً آخر لصاحب العمل بإعادة العامل المفصول إلى عمله، كما أن لها أن تحكم للعامل بالتعويض النقدي عن هذا الفصل [١]، وتجدر الاشارة هنا الى أن التعويض عن الفصل التعسفي يعادل مقداره أجر نصف شهر عن كل سنة من سنوات خدمة

---

[1] د. رمضان ، سيد محمود ، مرجع سابق ، ص ٤٣٥.

العامل على أن لا يقل عن أجر شهرين، و من الملاحظ أن المشرع في هذا النص عمل على إنقاص الحد الأدنى للتعويض إلى شهرين بدلا من ثلاثة أشهر كان يحكم للعامل بها تعويضاً له عن الفصل التعسفي في القانون المعدل، أي أن القانون المعدل كان يعطي امتيازات أكثر للعامل من حيث التعويض الذي يحصل عليه في حال فصل فصلاً تعسفياً من عمله، إذ كان القانون المعدل يحكم للعامل بتعويض لايقل عن أجر ثلاثة اشهر ولا يزيد على ستة أشهر مهما كان عدد سنوات خدمة العامل، مما يعني أن قانون العمل المعدل أفضل للعامل من قانون العمل الساري المفعول [١]، ولكن وفي الواقع العملي نرى أن التعويض النقدي هو الأصل، بمعنى أن العامل الذي يتعرض للفصل التعسفي غالباً لا يرجع الى عمله ولا تحكم المحكمة التي تنظر النزاع إلا بالتعويض النقدي، والحكمة من ذلك هي أن عقد العمل يتطلب تعاوناً مستمراً بين العامل وصاحب العمل ولا يمكن أن يتحقق هذا التعاون إذا كان من الممكن إرغام صاحب العمل على إعادة العامل المفصول إلى عمله، فإذا صدر قرار الفصل بحق العامل فإن هذا القرار يكون بحكم القرار المنهي لعقد العمل بالنسبة للعامل، إذ إنه ومن الطبيعي بعد صدور مثل هذا القرار أن لا يرجع العامل لعمله نظراً للخلاف الحاصل بينه وبين صاحب العمل، ويقتصر حق العامل على التعويض عن هذا الفصل وليس له أن يطالب بإعادته إلى عمله [٢].

في حين أن المشرع المصري لم يجز للعامل أن يطالب بإعادته إلى عمله إلا في حالة وحيدة التي نصت عليها المادة ٧١ من قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣ وهي أن يكون طلب فصل العامل بسبب نشاطه النقابي.[٣]

وقد ورد في قرار محكمة التمييز الأردنية بصفتها الحقوقية مايلي ((..ترك المشرع أمر تقدير الفصل التعسفي لمحاكم الموضوع بصريح نص المادة ٢٥ من قانون العمل ذلك أن التعسف من عدمه في إنهاء خدمة العامل مسألة من مسائل

---

[1] انظر نص المادة (٢٥) من قانون العمل الارني

[2] المعايطة، خالد صالح،٢٠٠٧، ضمانات حقوق العامل في التشريعات الاردنية، دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على رسالة الماجستير، جامعة مؤتة، ص ٥٦.

[3] د. يحيى، عبد الودود، مرجع سابق، ص ٣٥٥.

الواقع وهي ليست مسألة قانونية تنضبط بنصوص محددة وعليه فهي كغيرها من مسائل الواقع تستخلصها المحكمة بما لها من صلاحيات في تقدير البينات ووزنها دون معقب عليها من محكمة التمييز ما دام أنها تستند في ذلك إلى بينة قانونية ومستخلصة استخلاصاً سائغاً ومقبولاً، أما إذا كان الاستخلاص غير ذلك فإن من واجب محكمة التمييز مراقبة محكمة الموضوع فيما توصلت إليه من نتائج))[١].

وتجدر الإشارة هنا إلى أن القضاء يمارس دوره في الرقابة على الفصل التعسفي في عقد العمل محدد المدة، وفي العقد غير محدد المدة، ففي العقد غير محدد المدة تحكم المحكمة للعامل المفصول تعسفياً بكافة البدلات التي يستحقها والمنصوص عليها في المواد(٣٢) و(٣٣) من قانون العمل الأردني[٢]، أما في العقد محدد المدة فتحكم المحكمة للعامل المفصول تعسفياً بكافة الأجور المتبقية من مدة عقده، بالإضافة إلى الحقوق والمزايا الناشئة عن العقد[٣].

واخيراً نشير في هذا الموضوع إلى الحالة التي اعتنى بها المشرع الأردني في قانون العمل واعتبرها صورة غير مباشرة للإنهاء غير المشروع لعقد العمل من قبل صاحب العمل، وهي حالة ترك العامل نتيجة سوء تصرف صاحب العمل معه، فأعطى المشرع الحق للعامل في هذه الحالة في ترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بكافة حقوقه القانونية، وما يترتب على ذلك من تعويضات العطل والضرر، وقد حذا المشرع الأردني حذو المشرع المصري في هذا المسلك الذي ذهب إلى اعتبار ترك العامل لعمله نتيجة سوء تصرفات صاحب العمل حالة من حالات الإنهاء التعسفي لعقد العمل [٤]، وهنا وفي هذه الحالة لا بد لنا من تناول دور الرقابة القضائية في حال ترك العامل لعمله بسبب سوء تصرف رب العمل في العقد محدد المدة والعقد غير محدد المدة، إذ إن المحكمة اعتبرت هذه الحالة فصلاً تعسفياً، وبالتالي فإنها تحكم للعامل مثلما تحكم له في حال فصل العامل تعسفياً من

---

[1] انظر قرار محكمة التمييز، رقم ٢٠٠٦/١٤٨٧، تاريخ ٢٠٠٦/١١/١٤، منشورات مركز عدالة.

[2] انظر نصوص المواد (٣٢) و (٣٣) من قانون العمل الاردني .

[3] د. الداوودي ، غالب ، مرجع سابق ، ص ١٥٠.

[4] د.ابو شنب ، احمد ، مرجع سابق ، ص ٤٢٩.

قبل رب العمل في العقد محدد المدة، والعقد غير محدد المدة [1]، وبهذا الصدد قضت محكمة التمييز الأردنية بمايلي : (١.يستفاد من أحكام المادة ٢٦ من قانون العمل رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ أنه إذا أنهى العامل عقد العمل محدد المدة قبل انتهاء مدته لأحد الأسباب الواردة في المادة ٢٩ من القانون المشار إليه فيحق للعامل استيفاء جميع الحقوق والمزايا التي ينص عليها العقد كما يستحق الأجور التي تستحق حتى انتهاء المدة المتبقية من العقد ما لم يكن إنهاء عقد العمل فصلاً بموجب المادة ٢٨ من القانون.

٢. يستفاد من أحكام المادة ٢٩ من قانون العمل أنها أعطت للعامل الحق بترك العمل دون إشعار مع احتفاظه بحقوقه القانونية عند انتهاء خدمته وما يترتب له من تعويضات في حالتي نقله إلى عمل آخر في درجة أدنى من العمل الذي اتفق على استخدامه فيه وإذا اعتدى صاحب العمل أو من يمثله عليه في أثناء العمل أو بسببه وذلك بالضرب أو التحقير.

٣. يستفاد من المادة ٢٦/أ من قانون العمل والمادة ٨٢٦ من القانون المدني إجازت للعامل في حال إنهاء صاحب العمل قبل انتهاء مدة العقد المحدد المدة أو ترك العامل العمل للأسباب الواردة في المادة ٢٩ من قانون العمل اجازتا للعامل المطالبة بباقي أجور مدة العقد وعليه فإن مطالبة المدعي بالأجور المتبقية من مدة العقد مطالبة صحيحة)[2].

المطلب الثاني: رقابة القضاء على الشروط المخالفة لقانون العمل.

تعد الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل من الخصائص المرتبطة بوجوده، ذلك أن حماية العامل هي أسمى غاية من وراء وجود هذا القانون، ومادام قانون العمل يهدف إلى حماية العامل الضعيف في مواجهة صاحب العمل، فإن قواعده في جلها قواعد آمرة، بحيث لا يستطيع أصحاب العمل التنصل منها أو التحايل على

[1] د. محمود، همام محمد، مرجع سابق، ص ٥٣٣.

[2] انظر قرار محكمة التمييز الاردنية رقم ٢٠٠٨/٣٧٧٤ ، تاريخ ٢٠٠٩/٧/٢٨ ،منشورات مركز عدالة .

أحكامها، واستغلال حاجات العامل بغرض تنظيم اتفاق ينتقص من الحماية المقررة له.

ومن أهم أوجه الحماية التي رتبها قانون العمل للعمال في مواجهة صاحب العمل الرقابة القضائية على الشروط المخالفة لقانون العمل والتي تنتقص من حقوق العامل، وتتم رقابة القضاء في مثل هذه الحالة بناءً على ما ورد في لائحة الدعوى المقدمة من العامل والتي تتضمن بند يتحدث عن هذه المخالفة، اي ان رقابة القضاء في هذه الحالة هي رقابة لاحقة، إذ إن المحكمة في حال تأكدت من وجود مثل هذا الشرط المخالف لقانون العمل في العقد تحكم ببطلانه [١]، وقد ورد في قرار محكمة التمييز الأردنية مايلي : (..... أن قيام العامل بالتوقيع على عقد العمل المتضمن شروطاً ليست ممنوحة بالقانون أو مخالفة للنظام العام جائز ولا يناله البطلان. والشرط الوارد في مقدمة عقد العمل موضوع الدعوى موقع قبل مباشرة العامل لعمله فإنه ليس مخالفاً للقانون ولا للنظام العام)[٢].

من الجدير بالذكر أن الصفة الآمرة لقانون العمل جعلته يتعلق بالنظام العام ويترتب على مخالفته جزاءات مدنية وأخرى جنائية، ويتمثل الجزاء المدني المترتب على مخالفة أي شرط لقواعد قانون العمل بالبطلان، وعليه لا يعتد بأي شرط يتنافى مع أحكام قانون العمل إذا كان فيه غبن للعامل، وينتقص من الحقوق المقررة في القانون له[٣]، ويترتب على هذه القاعدة عدة نتائج:

١. أن كل شرط مخالف لأحكام قانون العمل يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً لتعلقه بالنظام العام، إذا كان من شأنه الانتقاص من حقوق العامل، سواء ورد هذا الشرط في عقد عمل فردي، أو في الاتفاق اللاحق عليه أو عقد عمل مشترك، أو في لائحة النظام الأساسي، أو اللائحة الداخلية التي يضعها صاحب العمل ويرتضي العامل الاستمرار في العمل على أساسها، إذ تعتبر مكملة لعقد العمل المبرم بين العامل وصاحب العمل، وبما أن قواعد قانون العمل من النظام العام فللمحكمة أن

[1] د.د. حمدان ، حسين عبد اللطيف ، مرجع سابق ، ص ١١٦.

[2] انظر قرار محكمة التمييز، رقم ٢٠٠٨/٧٧٥، تاريخ ٢٠٠٨/١٢/٣، منشورات مركز عدالة.

[3] انظر نص المادة (٤/ب) من قانون العمل الاردني .

تحكم ببطلان الشرط المخالف لقواعد هذا القانون من تلقاء نفسها، دون أن يطلب ذلك العامل الذي وقع عليه جور صاحب العمل عندما نص على مثل هذا الشرط في عقد العمل[١].

٢. إن بطلان الشرط المخالف ليس قاصراً على مخالفة الأحكام المتعلقة بعقد العمل الفردي، بل يمتد إلى كل مخالفة لأحكام قانون العمل، وبالتالي فإن ورود أي شرط في عقد العمل مخالف لقواعد قانون العمل ليس في مصلحة العامل يعتبر شرطاً باطلاً، في حين أنه لا يبطل الشرط الذي يرتب للعامل حقاً أفضل من الحقوق المقررة له بالقانون، ويترتب على هذه الحالة نتيجة في غاية الأهمية، وهي أن على المحكمة أن تحكم بالبطلان في حال كان الشرط المخالف لقواعد قانون العمل لا يرتب حقاً أفضل من الذي يرتبه القانون للعامل، وبمفهوم المخالفة يجب أن لا تحكم المحكمة ببطلان الشرط المخالف لقانون العمل إذا رأت أن هذا الشرط يرتب حقاً أفضل للعامل من الذي رتبه القانون له [٢].

٣. أجاز المشرع تعديل العقود المخالفة لقواعد قانون العمل، حيث أنه راعى مصلحة العامل فلم يرتب على مخالفة الشرط الوارد في العقد لقاعدة من قواعد قانون العمل بطلان العقد كله، بل قصره على الشرط المخالف، ويترتب على ذلك بطلان الشرط مع بقاء العقد سارياً، كما أجاز المشرع لأطراف العقد تعديل هذا الشرط بما يتناسب مع قواعد قانون العمل أو بما يتناسب مع مصلحة العامل[٣]، وعليه فإنه يترتب على المحكمة أن تراعي في حكمها حالة ما إذا كان الشرط المخالف لقانون العمل من الممكن فصله عن العقد دون أن يؤثر على حقوق العامل، إذ إن عليها في هذه الحالة أن تبطل الشرط وتبقي العقد سارياً، كما يجوز

---

[1] انظر نص المادة (٤/ب) من قانون العمل الاردني .

[2] د. اسماعيل،ايهاب حسن، مرجع سابق، ص٣٩.

[3] د. مراد، محمد حلمي، ١٩٦١، قانون العمل والتامينات الاجتماعية، الطبعة الاولى، دار المعرفة الجامعية، القاهرة، ص٥٥.

للمحكمة أن تحكم بتعديل العقد بما يتناسب مع قواعد قانون العمل و مصلحة العامل إذا كان بالإمكان تعديله[1].

وتجدر الإشارة إلى أنه من الممكن أن يبطل الشرط دون أن يؤثر على بقاء العقد، إلا أن الشرط نفسه قد يكون هو الباعث على التعاقد، فهنا بطلان الشرط يؤدي إلى بطلان العقد إعمالا لنص المادة (١٦٩) من القانون المدني الأردني [2].

وأخيراً لا بد لنا من الحديث عن العقوبات المترتبة على مخالفة قواعد قانون العمل، فقد أورد المشرع الأردني نصاً عاماً يتعلق بمخالفة قواعد قانون العمل، حيث نصت المادة ١٣٩ من قانون العمل على: " كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار ويشترط في ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذا كانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون".

من خلال هذا النص يتبين لنا أن المشرع لم يكتف بتقرير البطلان المدني على مخالفة قواعد قانون العمل، بل ذهب لفرض عقوبة جزائية على صاحب العمل المخالف، ففرض عليه غرامة لا تقل على خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار، وتطبق العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات على المخالف إذا كانت أشد مما هو منصوص عليها في قانون العمل.

المطلب الثالث: رقابة القضاء على الصلح أو الإبراء الذي يصدر عن العامل.

لا شك في أن الصلح والإبراء، لا يصحان إذا ما تضمنا النزول عن بعض الحقوق التي قررها المشرع للعامل، وذلك لاعتبارات متعلقة بالنظام العام، لكن هذه القاعدة لا تمنع من جواز التخالص عن الحق بعد نشوئه بما يفيد استيفاءه، كما تجيز التصالح أو الإبراء من الحق بعد نشوئه لأنه بعد ثبوته يتحول إلى مصلحة

---

[1] د. ملكاوي، بشار عدنان، ٢٠٠٥، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الاردني، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان، ص٢١.

[2] انظر نص المادة (١٦٩) من القانون المدني الاردني رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٦ .

مالية يجوز التصالح والإبراء منها، أما النزول مقدماً وقبل نشوء الحق فإنه يعد باطلاً[١].

من الواضح أن المشرع عند سنه لقانون العمل كان همه الاكبر حماية حقوق العمال بكافة السبل، وبالتالي كان لا بد من ان تكون قواعد قانون العمل قواعد آمرة، أي أنه لا يجوز الاتفاق على مخالفتها، فيقع باطلاً كل اتفاق، سواء أكان صلحاً أم إبراء، يتم بموجبه تنازل العامل عن أي حق من الحقوق الممنوحة له بموجب القانون.[٢]

ويترتب على ذلك عدة نتائج في غاية الأهمية وهي:

١. للمحكمة أن تحكم ببطلان كل تنازل (ابراء) أو صلح يتم وقت إبرام عقد العمل بإدراجه ضمن بنوده أو في وثيقة خاصة لاحقة للعقد، لأنه لا يجوز النزول مقدماً عن الحقوق التي تقررها قواعد قانونية آمرة، ويبطل كل صلح أو إبراء يتم قبل نشوء الحق، ويلجأ أصحاب العمل في كثير من الأحيان إلى استغلال حاجة العامل إلى العمل فيلزمه بالتوقيع مقدماً عما يفيد تنازله أو استيفاءه لكافة حقوقه، ومن الجدير بالذكر أنه إذا وقع العامل على مخالصة تفيد تنازله عن حقوقه وهو على رأس عمله، لا يعتد بها لأنه يكون خاضعاً للاذعان نظراً لأن التبعية لرب العمل مازالت قائمة [3].

٢. بطلان التنازل (الإبراء) أو الصلح بشأن الحقوق الناشئة عن قانون العمل بعد انتهاء عقد العمل محددة المدة وقبل إبرام عقد جديد بين العامل وصاحب العمل، إذا تبين أن العامل وقت توقيع الاتفاق الجديد كان في مركز أضعف من صاحب العمل، كما لو تم إبرام الاتفاق لحظة تقاضي الأجر[4]، فقد ورد في قرار محكمة التمييز الأردنية مايلي : ((أ. إن الإقرار الذي يصدر من العامل أثناء فترة

---

[1] د. منصور، محمد حسين، ١٩٩٥، قانون العمل في مصر و لبنان، القاهرة، ص ٥٢.

[2] د.ملكاوي، بشار عدنان، مرجع سابق، ص ٢٢.

[3] كيرة، حسن، مرجع سابق، ص٤٤.

[4] د. منصور، محمد حسين، مرجع سابق، ص ٦٥.

عمله بالتنازل عن حقوقه التي يمنحها قانون العمل يعتبر باطلاً عملاً بالمادة ٤/ب من قانون العمل.

ب. إذا أبرأ الدائن مدينه مختاراً من حق له عليه سقط الحق وانقضى الالتزام عملاً بالمادة ٤٤٤ من القانون المدني، وحيث أنّ الإبراء في مجلة الأحكام العدلية إمّا أن يكون إبراءً خاصاً أو أبراءً عاماً من كافة الحقوق بمقتضى المادتين ١٥٣٧ و ١٥٣٨ وعلى ما نصت عليه المادة ١٥٣٦ من المجلة. فالإبراء قسمان أحدهما إبراء إسقاط وثانيهما إبراء استيفاء والفقه والقضاء مجمعان على أنّ إبراء الإسقاط إنشاء لا تسمع فيه دعوى الكذب ويدخل في باب الصلح والثاني إخبار تسمع فيه دعوى الكذب. وحيث أنّ سند المخالصة الذي دفعه المدعي – المميز – هو إبراء استيفاء في شقه الأول الذي يقر فيه باستلام كافة حقوقه من شركة عالية/ الخطوط الجوية الملكية. وإبراء إسقاط عام في شقه الثاني الذي يقر فيه بأنه أبرأ مؤسسة عالية/ الخطوط الجوية الملكية وخلفها شركة عالية/ الخطوط الجوية الملكية الأردنية المساهمة العامة المحدودة إبراءً عاماً شاملاً يمثل مخالصة نهائية وقطعية عن أية ادعاءات أو مطالبات مهما كان نوعها وسببها وعن جميع مدة خدمته لدى المؤسسة والشركة وحتى تاريخ تسريحه من العمل ويشمل أيضاً الإبراء بالإضافة لما ذكر كل إدعاء أو مطالبة متعلقة برواتبه أو أية مخصصات أو مصاريف أخرى واشتراكات، وعليه فإنه لا يجوز للمدعي بعد ذلك أن يدعي أي حق له في ذمة الشركة المدعى عليها – المميز ضدها)) [١]

٣ . إن البطلان يشمل الاتفاق بالصلح أو الإبراء الذي يمس حقوقا مقررة بموجب قانون العمل ومن ثم لا يقع باطلاً سوى الاتفاق الذي يمس بالحقوق المقررة في قوانين العمل، في حين أن الصلح الذي لا ينتقص من تلك الحقوق يقع صحيحاً[٢].

[1] انظر قرار محكمة التمييز الاردنية بصفتها الحقوقية رقم ٢٠٠٥/٣٥٣١ (هيئة خماسية) تاريخ ٢٠٠٦/٦/٢٠،منشورات مركز عدالة .

[2] د. ابراهيم، عزيز، ١٩٧٩، شرح قانون العمل العراقي، الطبعة الاولى، المطبعة الجامعية، بغداد، ص ٥٩.

٤ . لا يجوز الدفع ببطلان الاتفاق بالإبراء أو الصلح لأول مرة أمام محكمة التمييز، لأن محكمة التمييز محكمة قانون وليست محكمة موضوع ؛ إذ إن مهمتها تنحصر في الرقابة على تطبيق القانون، وليس النظر في موضوع الدعوى الذي تتولاه محكمتا الدرجة الأولى والثانية[١].

وتتضح رقابة القضاء على الصلح أو الإبراء اللذين يصدران عن العامل من خلال ما يلي :

١ يخضع الصلح والإبراء للقواعد العامة في عيوب الرضا إذ إن للمحكمة أن تحكم ببطلان الصلح والإبراء، في حال تأكدت أن هذا الصلح أو الابراء شابه أي عيب من عيوب الرضا كالإكراه، أو الغش، أو التدليس، أو الاستغلال[2] .

٢ تحكم المحكمة ببطلان الصلح أو الإبراء، إذا تبين أن هناك غلطاً في الوقائع المتصالح عليها بين العامل و صاحب العمل. [3]

٣ اذا كان عقد العمل باطلاً لبطلان محله لمخالفته للنظام العام أو الاداب، فإن المحكمة تحكم ببطلان الصلح أو الإبراء اللذين يصدران عن العامل، إذ إنه لا يجوز التصالح عليه، لإن الصلح على البطلان يعتبر اجازة للبطلان [٤].

٤ الأصل هو عدم جواز تجزئة الصلح لكن استثناءً إذا ثبت لقاضي الموضوع من عبارات العقد او من الظروف أن المتعاقدين قد اتفقوا على أن أجزاء العقد مستقلة عن بعضها بعضا، أن يحكم في صحة الصلح أو الإبراء بالنسبة للاجزاء التي تم التصالح عليها، وإستبعاد الأجزاء الباطلة[٥].

---

[1] د. العتوم، منصور ابراهيم، مرجع سابق، ص ٤٨.

[2] د. البربري ، محمد عماد ، ١٩٨٠ ، اثار انتهاء عقد العمل ، الطبعة الاولى ، بدون دار نشر ، القاهرة ، ص ٣٦١ .

[3] د. اللمساوي ، فايز السيد ، د. اللمساوي ، اشرف فايز ، ٢٠٠٥ ، شرح قانون العمل ، المجلد الثاني ، شركة ناس للطباعة والنشر ، القاهرة ، ص ٥٨.

[4] د. سليم ، عصام ، مرجع سابق ، ص ٢٢٦ .

[5] د. البربري ، محمد عماد ، مرجع سابق ، ص ٣٦٥ .

المبحث الثالث : الرقابة على مخالفات صاحب العمل لقواعد قانون العمل.

سيتضمن هذا المبحث أـربعة مطالب نتحدث في المطلب الأول منه عن بعض المخالفات لقواعد قانون العمل التي من الممكن أن تصدر عن صاحب العمل، وفي المطلب الثاني سنتطرق لموضوع الرقابة الإدارية المفروضة على المخالفات الصادرة عن صاحب العمل، أما المطلب الثالث فسنتكلم فيه عن الرقابة القضائية لهذه المخالفات، أما في المطلب الرابع فسنلقي الضوء فيه على الجزاء المترتب على هذه المخالفات.

المطلب الاول : المخالفات التي تصدر عن صاحب العمل لقواعد قانون العمل.

قبل البدء في الحديث عن الرقابة على مخالفات رب العمل لقواعد قانون العمل لابد لنا من الحديث عن بعض المخالفات لقواعد قانون العمل التي قد يرتكبها صاحب العمل، إذ إن هذا المطلب سيقسم إلى ثلاثة فروع سنتحدث في الفرع الأول منه عن مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل المتعلقة بساعات العمل، أما في الفرع الثاني سيكون حديثنا عن مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل المتعلقة بسلامة وصحة العمال، وفي الفرع الثالث سنتناول موضوع مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل المتعلقة بتشغيل المعوقين والمصابين بسبب العمل، وقد ارتأيت أن اتحدث عن هذه المخالفات دون غيرها، لأن هذه المخالفات من أكثر المخالفات التي من الممكن ان يقدم عليها صاحب العمل والتي تضر بالعمال ومصالحهم.

الفرع الاول: مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل المتعلقة بساعات العمل.

نصت المادة ٥٦/أ من قانون العمل على: ((أ. لا يجوز تشغيل العامل أكثر من ثماني ساعات يوميا أو ثمان وأربعين ساعة في الأسبوع إلا في الحالات المنصوص عليها في هذا القانون ولا يحسب منها الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة.

ب. يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة ساعة في اليوم)).

من خلال هذا النص يتبين لنا أن المشرع حدد فترة العمل الاعتيادية بثماني ساعات يومية وثمانٍ وأربعين ساعة أسبوعية توزع على ستة أيام، مع ملاحظة انه لا يدخل ضمن هذه الساعات الوقت المخصص لتناول الطعام والراحة، ولكن يجوز توزيع الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية وفترات الراحة بحيث لا يزيد مجموعها على إحدى عشرة ساعة يومياً.

يترتب على ما تقدم أنه لا يجوز أن تزيد ساعات العمل اليومية للعامل على ثماني ساعات والأسبوعية عن ثمانٍ وأربعين ساعة،[1] إلا أن هنالك حالات استثناها المشرع من التنظيم لما يتمتع به عملهم من طبيعة خاصة وهذه الحالات ذكرت على سبيل الحصر في المادة ٥٨ من قانون العمل وهي:

١. العمال الذين يتولون مهمات الإشراف العام أو الإدارة في أي مؤسسة، كالمدير العام، أو المدير الإداري.

٢. العمال الذين تتطلب أعمالهم السفر أو التنقل داخل المملكة أو خارجها، كالعامل الذي يكلفه صاحب العمل بالسفر خارج المملكة لشراء بعض المعدات اللازمة للمؤسسة مثلاً.

في هاتين الحالتين يجوز لصاحب العمل تجاوز الحد الأقصى المقرر لعمل العامل دون اعتبار هذا التجاوز من قبيل العمل الإضافي، وقد جاء في قرار محكمة التمييز : ((..لا تسري الأحكام المتعلقة بساعات العمل الإضافي المنصوص عليها في قانون العمل على المميز المدعي لتوليه أثناء عمله مهمات الإشراف ولأن عمله يتطلب في أغلب الأوقات التنقل داخل المملكة))[2]، وكذلك قضت نفس المحكمة بأنه : ((..إذا كان المميز من الأشخاص الذين يتولون مهمات

---

[1] د. الايوبي ، جمال الدين ، ١٩٩٢، قانون العمل "دراسات للجوانب الشكلية والموضوعية والعملية" الطبعة الاولى ، بدون دار نشر ، القاهرة ، ص ١٥٤ .

[2] انظر قرار محكمة التمييز رقم ٢٠٠٨/٣٣٥٢، تاريخ ٢٠٠٩/٦/١٥، منشورات مركز عدالة

الإشراف والإدارة بالمعنى المقصود بالمادة ٥٨ من قانون العمل فإنه لا يستحق بدل عمل إضافي))[1]

وبما أن قاعدة الحد الأقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية حددت بقواعد آمرة، فإنها تعد من النظام العام،[2] من ثم يعد باطلاً كل اتفاق يقع بين صاحب العمل والعامل يقضي بزيادة الحد الأقصى لساعات العمل عما هو منصوص عليه في قانون العمل دون أجر إضافي، مع مراعاة الحالات التي استثناها المشرع في المادة ٥٨ من قانون العمل التي سبق أن أشرت إليها، ولكن من الجدير بالذكر أنه يجوز أن يتم الاتفاق بين العامل وصاحب العمل على إنقاص الحد الأقصى لساعات العمل دون أن يعتبر مثل هذا الاتفاق باطلاً لأنه يعد أكثر نفعاً للعامل[3].

الفرع الثاني : مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل المتعلقة بسلامة وصحة العاملين.

بينت المادة (٨٥) من قانون العمل الأردني كافة الاحتياطات التي يجب على صاحب العمل أن يوفرها للعمال للحفاظ على صحتهم وسلامتهم، وباستقراء نص هذه المادة نجد مدى الاهتمام الذي يوليه المشرع لسلامة وصحة العمال، لذلك ألزم المشرع مجلس الوزراء بإصدار أنظمة بناء على تنسيب من وزير العمل، بتشكيل لجان السلامة والصحة المهنية، وتعيين المشرفين في المؤسسات العامة والخاصة، لمراقبة مدى جاهزية هذه المؤسسات من حيث توفير كافة أسباب الصحة، والسلامة المهنية للعمال (أدوات الإسعافات الأولية، أجهزة مكافحة الحريق)، كما وألزم المشرع صاحب العمل بتوفير كافة وسائل الوقاية والسلامة الواجب توافرها للعمال، ومنها اتخاذ الاحتياطات اللازمة لحماية العمال من الأخطار[4]، وألزمه أيضاً بتوفير أدوات الحماية الشخصية والوقائية للعاملين من أخطار المهنة

---

[1] انظر قرار محكمة التمييز الاردنية، رقم ٢٠٠٧/١٣٦٦، تاريخ ٢٠٠٧/١١/٨ منشورات مركز عدالة.

[2] د. العتوم، منصور ابراهيم، مرجع سابق، ص ١٧٩.

[3] د. عبد الودود، يحيى، مرجع سابق، ص ٣٧٤.

[4] انظر نص المادة (٧٨/أ/١) من قانون العمل الاردني .

كالملابس، والنظارات، والقفازات وغيرها، [1]، كما ألزمه باتخاذ كافة الاحتياطات اللازمة لحماية المؤسسة والعاملين فيها من أخطار الحريق والانفجارات أو تخزين المواد القابلة للاشتعال أو نقلها أو تداولها وتوفير الوسائل والأجهزة الفنية الكافية وفقاً لتعليمات السلطات الرسمية، وألزمه أيضاً بتوفير وسائل وأجهزة الإسعاف الطبي للعمال.

الفرع الثالث : مخالفة صاحب العمل للقيود المتعلقة بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة، والمصابين بسبب العمل.

نظم المشرع الأردني أحكام وقواعد تشغيل العمال ذوي الاحتياجات الخاصة في قانون العمل من خلال نص المادة (١٣)، ففي هذا النص يتبين لنا أن المشرع قد قيد إرادة صاحب العمل في اختيار العامل عندما ألزمه بتشغيل العمال المعوقين ويشترط النص الإلزام صاحب العمل بهذا القيد توافر الشروط الآتية:

١. يشترط حتى يتحقق إلزام صاحب العمل بتشغيل هذه الفئة العاملة أن تكون طبيعة العمل الذي يمارسه تسمح باستخدام هذه العمالة، فإذا كانت طبيعة عمل صاحب العمل تتطلب في العامل أن يبذل نشاطا عضليا أثناء القيام بعمله فإن صاحب العمل لا يعد ملزما بتشغيل ذوي الاحتياجات الخاصة وبنفس الوقت لا يعد ذلك إخلالاً بأحكام تشغيل العمال المعوقين.

ولكن ماذا إذا كانت طبيعة العمل تجمع بين العمل العضلي والعمل الذهني فهل يلتزم صاحب العمل بهذا القيد أم لا ؟

في هذه الحالة يعد صاحب العمل ملزماً بتشغيل هذه الفئة العاملة بالأعمال الذهنية ولا يجوز له الاحتجاج بطبيعة العمل، فهنا نلاحظ أن هذا القيد تحقق في مواجهة صاحب العمل، ولكن تجدر الإشارة إلى أن هذا الشرط قائم على افتراض وجود عمل يتناسب مع حالة العامل المعاق ما دام أن صاحب العمل يستخدم خمسين عاملا فأكثر.[2]

---

[1] انظر نص المادة(٧٨/أ/٢) من قانون العمل الاردني.

[2] د. علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص ١١٧.

وتجدر الإشارة إلى أن قانون العمل الملغى لم يرد به مثل هذا القيد، الأمر الذي يجعل هذا القيد ميزة جديدة لرعاية مصالح هذه الفئة من العمال غير قادرة على العمل.[1]

ونلاحظ أن موقف المشرع الأردني هو نفس موقف المشرع المصري حيث ورد نفس القيد في القانون المصري في المادة (٩) من قانون تأهيل المعوقين المصري رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥ [2].

٢. أن يكون العمال ذوي الاحتياجات الخاصة قد تم تأهيلهم مهنيا بواسطة برامج وتدريبات ومعاهد التدريب المهني للمعوقين التي اعتمدتها الوزارة أو أنشأتها بالتعاون مع المؤسسات الرسمية أو الخاصة.

من الملاحظ أن المستفيد الأكبر هنا هو صاحب العمل، إذ إنه يضمن أن العامل الذي يعمل لديه يكون مؤهلاً أو مدرباً التدريب الذي يمكنه من القيام بالعمل الذي يوكل إليه مما سيعود على صاحب العمل بالنفع، إلا ان هذا الشرط قد لا يستفيد منه بعض من هذه الفئة الذين لم يتم تدريبهم في مثل هذه المراكز ومثل هذا الأمر سيسبب أضراراً لهذه الفئة من العمالة المعاقة مع أن هذا القيد صدر لمصلحة هذا النوع من العمالة [3].

٣. يلزم صاحب العمل بإرسال بيان إلى الوزارة عن العمال الذين تم تأهيلهم مهنيا وأجر كل منهم، وهذا الشرط يعتبر بمثابة وسيلة لمراقبة تنفيذ صاحب العمل لالتزامه.

٤. يجب أن لا تقل نسبة العمالة من ذوي الاحتياجات الخاصة التي يتم تشغيلها لدى صاحب العمل عن ٤% من مجموع العمالة إذا كان عدد الذين يعملون لديه يزيد على خمسين عاملاً، أما إذا كان عدد العاملين لديه لايقل على خمسة وعشرين ولا يزيد على خمسين فألزم القانون رب العمل تشغيل عامل واحد من ذوي الاحتياجات الخاصة لديه متى كانت طبيعة العمل تسمح بذلك[4].

---

[1] انظر نصوص المواد التعلقة بالموضوع من قانون العمل الاردني الملغي.

[2] انظر نص المادة (٩) من قانون تأهيل المعوقين المصري رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥.

[3] د. منصور، محمد حسين، مرجع سابق، ص ٢٠٣.

[4] انظر نص المادة (٤/ج) من قانون حقوق ذوي الاحتياجات الخاصة رقم ٣١ لسنة ٢٠٠٧ .

أي أن هذه النسبة يجب أن تحسب على إجمالي عدد العمال الذين يعملون لدى صاحب العمل وليس على عدد العمال الذين يعملون أعمالاً مكتبية أو ذهنية فقط.[1]

أما فيما يتعلق بتشغيل العمال المصابين بسبب العمل فقد نظم المشرع الأردني أحكام وقواعد تشغيل هذه الفئة في المادة (١٤) حيث يتضح لنا من خلال هذا النص أن المشرع فرض على صاحب العمل عدة التزامات مراعاة لمصلحة هذه الفئة من العمال وتتمثل بما يلي :

١. ألزم المشرع صاحب العمل بتشغيل العمال الذين أصيبوا أثناء تأدية العمل، وفي هذا الإلزام حماية لحق العامل الذي أصيب أثناء تأدية وظيفته، وتتمثل الحماية في إلزام صاحب العمل بعدم الاستغناء عن هؤلاء العمال الأمر الذي يترتب عليه التخفيف من عدد العاطلين عن العمل، كما ويؤدي إلى توفير المشقة على العامل في البحث عن عمل آخر.

٢. أن يكون العمل الجديد الذي يعمل فيه العامل المصاب متناسبا مع حالته الصحية شريطة أن يوجد لدى صاحب العمل مثل هذا العمل وأن يكون العمل في مقابل الأجر المخصص لذلك.

٣. أن تحسب حقوق العامل المصاب المالية عن المدة السابقة على إصابته على أساس آخر أجر تقاضاه قبل إصابته، وليس على أساس الأجر الجديد الذي يكون غالبا أقل بكثير من الأجر القديم السابق على تاريخ الإصابة [2].

وتجدر الإشارة إلى أن هذا القيد لم يرد في قانون العمل الملغى، فنجد أن هذا القيد يعد ضمانة جديدة جاء بها المشرع في القانون الجديد بهدف حماية هذا الفئة من العمال ذات الظروف الخاصة.

---

[1] د. عبد الواحد، كرم، مرجع سابق، ص ٦٥.

[2] انظر نص المادة (١٤) من قانون العمل .

المطلب الثاني: الرقابة الادارية على المخالفات الصادرة عن صاحب العمل

سنتطرق في هذا المطلب لموضوع الرقابة الإدارية على مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل، إذ إن الرقابة الإدارية على مخالفة أصحاب العمل لقواعد قانون العمل تتم عن طريق مفتشي العمل الذين أعطوا هذه الصلاحية بموجب قانون العمل، إذ إنهم يقومون بالتفتيش على المؤسسات ليتأكدوا من مدى التزام أصحاب العمل بتطبيق قواعد هذا القانون.

لقد أناط قانون العمل الأردني بموجب المادة (٥) صلاحية التفتيش على المنشأت العمالية لوزارة العمل التي يمثلها مفتشو العمل للكشف عن أي مخالفة يرتكبها صاحب العمل [1]، حيث يقوم مفتشو العمل بزيارة المنشآت العمالية ليتأكدوا من مدى التزام أصحاب العمل بتطبيق قواعد هذا القانون، وهنا أود أن أوضح الكيفية التي تتم فيها هذه الزيارة، إذ إن زيارة مفتشي العمل لأي مؤسسة تكون إما زيارة عادية أي بدون أن تكون بناءً على شكوى من العمال، او ان تكون زيارة بناءً على شكوى من العمال، وسنبين الكيفية التي يتم بها كل نوع من انواع الزيارات السابق ذكرها والإجراءات التي تتم في كل منها في فرعين متتالين.

الفرع الأول: الزيارة العادية.

ويكون الهدف من هذه الزيارة إجراء الكشف على كافة مرافق المؤسسة والتأكد من مدى تطبيق صاحب العمل لقانون العمل بشكل صحيح، حيث يكون لمفتش العمل الخيار في حال وجد أية مخالفة من قبل صاحب العمل أن يوجه له النصح والارشاد لإزالة هذه المخالفة، وله أيضاً أن ينذره لإزالتها، كما أن له أن يحرر ضبطاً في مخالفته ويرسلها إلى المحكمة المختصة للنظر في هذه المخالفة، ومن الجدير بالذكر أن لمفتش العمل صلاحية تقديرية في أن ينذر صاحب العمل أو أن يحرر ضبطاً في مخالفته وذلك حسب طبيعة المخالفة المرتكبة من قبل صاحب العمل لقواعد القانون، كما تجدر الإشارة إلى أنه يجب أن تتم إزالة المخالفة خلال مدة معينة يحددها المفتش أقصاها سبعة أيام، ويترتب على عدم

---

[1] انظر نص المادة (٥) من قانون العمل الاردني .

إزالة المخالفة من قبل رب العمل تحرير ضبط في هذه المخالفة وإرسالها إلى المحكمة المختصة[1].

الفرع الثاني: زيارة المنشأة العمالية بناءً على شكوى من قبل العمال.

وتتم هذه الزيارة في حال تقديم شكوى من العمال على مخالفة ارتكبها صاحب العمل في حقهم، إذ إن مفتشي العمل يتأكدون بدورهم من وجود هذه المخالفة من خلال سؤال العمال عن مدى التزام صاحب العمل بتطبيق قواعد قانون العمل المتعلقة بالشكوى المقدمة ضده، كما أنهم يطلعون على سجلات الشركة للتأكد من أن الشكوى المقدمة من العمال ليست كيدية، وفي حال تأكدوا من صحة الشكوى يحرر مفتش العمل ضبطاً بهذه المخالفة، ويسجل هذا الضبط في ديوان وزارة العمل، أو إحدى المديريات التابعة لها التي قدمت الشكوى فيها، ثم ترسل إلى المحكمة المختصة.[2].

المطلب الثالث : الرقابة القضائية على مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل.

بعد أن تعرفنا على الكيفية التي تتم بها رقابة القانون على المخالفات التي يرتكبها صاحب العمل بواسطة مفتشي وزارة العمل، لا بد لنا من الحديث عن المرحلة اللاحقة لذلك، ألا وهي رقابة القضاء على مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل.

تتم رقابة القضاء على مخالفة صاحب العمل لقواعد قانون العمل بطريقتين، إما عن طريق الضبط المنظم من قبل مفتش العمل الى المحكمة المختصة، حيث تعمل المحكمة بدورها على تحديد جلسة للنظر في هذا الضبط، ويستدعى فيها كل من مفتش العمل و صاحب العمل، ويسأل مفتش العمل عما ورد في الضبط الذي نظم من قبله، ويسأل رب العمل عن المخالفة التي ارتكبها، ففي حال تبين للمحكمة أن صاحب العمل مخالف لأحكام قانون العمل، يطبق عليه نص قانون العمل

[1] دليل مفتشي العمل لعام ٢٠٠٩ .

[2] دليل مفتشي العمل لعام ٢٠٠٩.

المتعلق بهذه المخالفة، حيث تحكم المحكمة بإزالة مخالفته، كما تحكم عليه بالغرامة وللقاضي سلطة تقديرية في تحديد الغرامة [1]، وتتم الرقابة القضائية أيضاً على مخالفة رب العمل لقواعد قانون العمل عندما يرفع العامل دعوى قضائية للمحكمة المختصة، يذكر في لائحة دعواه كافة المخالفات التي قام بها صاحب العمل في مواجهته، تقوم المحكمة بدورها بالتأكد مما ورد في لائحة الدعوى عن طريق البينات المقدمة من العامل، فإذا كونت المحكمة قناعتها بصحة ما جاء في لائحة الدعوى حكمت للعامل بما جاء في لائحة الدعوى من مطالبات وبدلات مستحقة له في ذمة صاحب العمل، كما وتحكم بالغرامة على المقررة لهذه المخالفة في قانون العمل [2].

المطلب الرابع : الجزاء المترتب على مخالفة رب العمل لقواعد قانون العمل.

بعد أن تعرفنا على الكيفية التي تتم بها الرقابة الإدارية ورقابة القضاء على مخالفات صاحب العمل لقواعد قانون العمل، لابد لنا من استعراض الجزاءات التي يكون صاحب العمل قد عرض نفسه لها عند مخالفته لقواعد القانون.

نصت المادة (٧٧/أ) من قانون العمل على ما يلي : " يعاقب صاحب العمل أو مدير المؤسسة في حال ارتكابه أي مخالفة لأي حكم من أحكام هذاالفصل، أو أي نظام، أو قرار صادر بمقتضاه بغرامة لا تقل عن ثلاثمائة دينار ولا تزيد على خمسمائة دينار، ولا يجوز للمحكمة تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى، أو الأخذ بالأسباب المخففة التقديرية ".

من خلال نص هذه المادة نلاحظ أن المشرع رتب لصاحب العمل المخالف غرامة مالية تترواح بين الثلاثمائة دينار والخمسمائة دينار، كما أنه قرر مضاعفة هذه العقوبة في حال تكرار هذه المخالفة، مع ملاحظة أنه لا يجوز تخفيض العقوبة عن حدها الأدنى للأسباب التقديرية [3].

---

[1] دليل مفتشي العمل لعام ٢٠٠٩ .

[2] انظر نصوص المواد (٢٥،،٣٣،٣٢) من قانون العمل الاردني .

[3] انظر نص المادة (٧٧) من قانون العمل الاردني.

كما نصت المادة(٨٤) على الجزاء المترتب على مخالفة القواعد المتعلقة بسلامة وصحة العاملين،[1]، حيث ذكرت هذه المادة أنه إذا خالف صاحب العمل أياً من هذه القواعد فلوزير العمل أن يوجه له إنذاراً بإزالة هذه المخالفة خلال مدة يحددها وفقاً لجسامة هذه المخالفة وخطورتها، وفي حال تمادى صاحب العمل وعمد إلى عدم إزالة المخالفة فإن لوزير العمل غلق مؤسسته أو مكان عمله كلياً أو جزئياً، كما يمكن أن يتم إيقاف أي آلة في مكان العمل إذا كان من شأن تلك المخالفة تعريض العمال، أو المؤسسة، أو الآلات للخطر، ويبقى الإغلاق والإيقاف إلى أن يزيل صاحب العمل المخالفة.[2]

وتجدر الإشارة هنا إلى أن المشرع راعى في حالة إغلاق المؤسسة أو مكان العمل أو إيقاف آلات فيهما عدم حرمان العمال من حقهم في تقاضي أجورهم كاملة عن مدة الإغلاق أو الإيقاف[3].

ويعاقب صاحب العمل المخالف لقواعد قانون العمل المتعلقة بسلامة وصحة العاملين بغرامة لا تقل على ثلاثمائة دينار، ولا تزيد على خمسمائة دينار، كما أن هذه الغرامة تضاعف في حالة تكرار المخالفة، ولا يجوز تخفيض الغرامة المحكوم بها عن حدها الأدنى لأي سبب من الأسباب [4]، وفي ذلك حماية للعمال وحقوقهم في مواجهة صاحب العمل المخالف لقواعد قانون العمل المتعلقة بسلامة العمال.

وقد عمد المشرع الأردني ومراعاةً منه لمصالح العمال إلى سد الثغرة بالنسبة للمخالفات التي قد يرتكبها صاحب العمل والتي لم يفرض عليها عقوبات في قانون العمل فنص في المادة (١٣٩) من قانون العمل على ((كل مخالفة لأحكام هذا القانون أو أي نظام صادر بمقتضاه لم تعين لها عقوبة فيه يعاقب مرتكبها بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً ولا تزيد على مئة دينار ويشترط في

---

[1] انظر نص المادة (٨٤) من قانون العمل الاردني.

[2] د. رمضان، محمود السيد، مرجع سابق، ص ٣٩١

[3] انظر نص المادة (٨٤/ج) من قانون العمل الاردني.

[4] انظر نص المادة (٧٧/أ) من قانون العمل الاردني.

ذلك أن تفرض على المخالف العقوبة المنصوص عليها في قانون العقوبات المعمول به إذاكانت العقوبة المقررة للمخالفة فيه أشد مما هو منصوص عليه في هذا القانون)).

من خلال هذا النص نستنتج أن المشرع أراد إخضاع صاحب العمل، بالإضافة إلى خضوعه الى العقوبات المنصوص عليها في قانون العمل، إلى العقوبات الجزائية التي ينص عليها قانون العقوبات في حال كانت العقوبة الواردة في قانون العقوبات أشد من تلك الموجودة في قانون العمل، أو إذا ارتكب صاحب العمل فعلا يشكل جريمة، ولاتوجد له عقوبة محددة في قانون العمل.

المبحث الرابع: الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية

سنتناول في هذا المبحث الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية، حيث سنبين في المطلب الأول منه أنواع الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية والإجراءات المتبعة في حل المنازعات العمالية، وفي المطلب الثاني سنرى مدى ما تقدمه هذه الطرق من امتيازات للعامل.

المطلب الأول: أنواع الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية والكيفية التي تتم بها.

ميز المشرع الأردني بين منازعات العمل الفردية ومنازعات العمل الجماعية حيث نص في المادة (١٣٧) من قانون العمل الأردني على اختصاص محاكم الصلح بالنظر في الدعاوى الناشئة عن منازعات العمل الفردية ما عدا الدعاوى المتعلقة بالأجور فإنها من اختصاص سلطة الأجور سنداً لأحكام المادة (٥٤) من ذات القانون، في حين أن منازعات العمل الجماعية من اختصاص مندوب التوفيق، ومجلس التوفيق، والمحكمة العمالية سنداً لأحكام المواد (١٢٠-١٢٦) من قانون العمل.

فتتميز منازعات العمل الفردية عن منازعات العمل الجماعية في أنها تنشأ بين عامل واحد وصاحب عمل واحد وهذه المنازعات تخضع عادةً للقواعد العامة

في التقاضي، ولأحكام المادة (١٣٧) من قانون العمل، ولا تخضع لأحكام تفصيلية في قانون العمل نظراً لضيق نطاقها وقلة أهميتها ومدى تأثيرها على المجتمع وعلى الاقتصاد الوطني أمام خطورة عقود العمل الجماعية واتساع نطاقها، إذ تنشأ هذه المنازعات عادة بين أصحاب العمل من جهة ومجموعة من العمال أو نقابة أو أكثر أو اتحاد مهني من جهة أخرى.

وقد وضع المشرع الأردني أحكاماً تفصيلية لحل منازعات العمل الجماعية وذلك رغبةً منه في فض هذه المنازعات في فترة وجيزة، نظراً لخطورتها ومدى الأثر الذي يخلفه تفاقم هذه المنازعات على الاقتصاد الوطني، خاصةً عند لجوء العمال إلى الإضراب الكلي أو الجزئي للضغط على أصحاب العمل لتنفيذ مطالبهم وما قد يصحب ذلك من تأثير على الأمن الاجتماعي، حيث يمكن أن يتطور الوضع ويتفاقم إلى حدوث أعمال عصيان وتخريب وتمرد ونشوب اضطرابات اجتماعية[١].

إن قانون العمل يكفل بوضع الحدود الدنيا للحقوق المقررة للعامل، وقد تتغير الظروف فيطالب العامل بتحسين تلك الظروف ويرفض صاحب العمل ذلك فتكون هنا المنازعة فردية، إلا أن المطالبة بتحسين هذا الحد قد يمس العمال الآخرين، ففي حالة مساندة ومشاركة العمال الآخرين لهذا المطلب وانتقلت المطالبة إلى شكل جماعي نكون أمام منازعة عمالية جماعية.

وكذلك الحال عندما تتغير الظروف بالنسبة لصاحب العمل مما يضطره الى تقليص حجم العمل وإنهاء عقود العمال أو التراجع عن منح بعض المزايا فيتصدى لذلك مجموعة من العمال فنكون أمام حالة نزاع جماعي[٢].

ويقصد بالنزاع العمالي الجماعي كما عرفته المادة الثانية من قانون العمل : ((كل خلاف ينشأ بين مجموعة من العمال أو النقابة من جهة وبين صاحب عمل

[1] فحماوي، صالح حمدان، ١٩٨٤، المفاوضة الجماعية، العددان ٢٧ و٢٨ من مجلة العمل الصادرة عن وزارة العمل الاردنية ، عمان ، ص٤٤.

[2] د. علي، عامر محمد، مرجع سابق، ص ٢٥٧.

أو نقابة أصحاب عمال من جهة أخرى حول تطبيق عقد عمل جماعي أو تفسيره أو يتعلق بظروف العمل وشروطه))[1].

ويشترط لكي يكون النزاع العمالي جماعياً شرطان:

١. أن يكون النزاع أو الخلاف خاصاً بالعمل وشروطه وظروفه.
٢. أن يكون النزاع جماعياً فلا تشمله المنازعة الفردية.

وعند حدوث نزاع عمالي جماعي فإنه من الطبيعي أن يبادر أطراف النزاع إلى مناقشة موضوع النزاع ومحاولة الوصول إلى حل ودي يرضي أطراف النزاع، إلا أنه في حالة عدم القدرة إلى الوصول إلى حل يلجأ عندها أطراف النزاع إلى عدة وسائل يمكن من خلالها حل النزاع، وهذه الوسائل إما أن تكون وسائل قسرية متمثلة بالإضراب من جانب العمال أو الإغلاق من جانب صاحب العمل، أو وسائل رضائية تتمثل في مندوب التوفيق، مجلس التوفيق، أو من خلال الوسيلة القضائية وهي المحكمة العمالية، وعليه سنتحدث في الوسائل الرضائية لحل المنازعات العمالية الجماعية في الفرع الأول ثم سنبين في الفرع الثاني دور المحكمة العمالية في حل النزاع العمالي، أما في الفرع الثالث سنتحدث عن الوسائل القسرية لحل النزاعات العمالية.

الفرع الأول: الوسائل الرضائية في حل المنازعات العمالية.

من الطبيعي أن يكون لكل من صاحب العمل والعامل وجهات نظر مختلفة تعكس مصالحه وحقوقه، وأن اختلاف وجهات النظر هذه غالباً ما تؤدي إلى منازعات عمالية بشأن العمل وشروطه وظروفه قد تسفر عن إضراب العمال عن العمل أو إغلاق منشأة العمل مما يلحق أشد الضرر بالطرفين المتنازعين، لذلك كان من الأفضل إيجاد وسائل رضائية تقوم بالتقريب بين وجهات النظر وتقدير ظروف كل طرف حسب حقيقتها.

وقد اهتمت التشريعات العمالية بالتسوية الرضائية (الودية) والتحكيم كطريقة من طرق حسم النزاعات العمالية، لما له من أهمية في تقريب وجهات نظر

[1] انظر المادة (٢) من قانون العمل الاردني.

أطراف النزاع العمالي وإيجاد حلول عملية في مدة زمنية وجيزة [١]، إلا أن المشرع الأردني لم يأخذ بنظام التحكيم كوسيلة سلمية رضائية لتسوية المنازعات العمالية الجماعية , لكنه أخذ بعدة وسائل رضائية أخرى لفض تلك المنازعات وهذه الوسائل هي :

أ. **التوفيق:**

يقصد بالتوفيق ابتداءً: إجراء مفاوضات بين الطرفين وبقصد التقريب من وجهات النظر عن طريق الحوار وصولاً إلى حل يرضي الطرفين.[٢]

وقد أعطت المادة (١٢٠) من قانون العمل صلاحية للوزير بتعيين مندوب توفيق أو أكثر من موظفي وزارة العمل للقيام بمهمات الوساطة في تسوية المنازعات العمالية وذلك للمنطقة التي يحددها وللمدة التي يراها مناسبة [٣]، فوظيفة مندوب التوفيق هي محاولة تقريب وجهات النظر والوصول إلى حل يقبله الطرفان باعتباره وسيطاً محايداً ولا يجوز لأي من طرفي النزاع العمالي توكيل المحامين أمام مندوب التوفيق، فإذا تم الوصول إلى الاتفاق الرضائي يحتفظ مندوب التوفيق بنسخة من هذا الاتفاق مصادقاً عليه من قبل الطرفين، أما في حالة تعذر إجراء المفاوضات لأي سبب أو إذا تبين أن الاستمرار فيها لن يؤدي إلى تسوية النزاع فعلى المندوب أن يقدم إلى وزير العمل تقريراً يتضمن أسباب النزاع والمفاوضات التي تمت بين الطرفين والنتيجة التي توصل إليها وذلك خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه[٤].

وقد قضت المحكمة العمالية تأكيداً لذلك بما يلي: ((من الرجوع إلى المادة ١٢٠ من قانون العمل الأردني فقد ورد فيها: للوزير أن يعين مندوبا أو أكثر من موظفي الوزارة للقيام بمهمة الوساطة في تسوية النزاعات العمالية الجماعية وذلك

---

[1] د. الخولي ، اكثم ،١٩٧٥ ، دروس في قانون العمل ، الطبعة الاولى ، الدار الجامعية للنشر و التوزيع ، القاهرة ، ص ٢٥٤.

[2] د. السعيد،صادق مهدي،١٩٦١ ، منازعات العمل الجماعية ، الطبعة الاولى ، مطبعة المعارف ، بغداد ، ص ٧٦ .

[3] انظر نص المادة (١٢٠) من قانون العمل الاردني.

[4] د. هاشم، هشام رفعت، مرجع سابق، ص ١٧٩.

للمنطقة التي يحددها والمدة التي يراها مناسبة، وحيث أن مضمون كتاب الوزير قد حدد المنطقة ولم يحدد المدة مما يعني أن عمل مندوب التوفيق مستمر لأية نزاعات تحصل في المنطقة المحددة في الكتاب المشار إليه سيما وأنه لم ترد أية إشارة لإلغاء ذلك التعيين وبالتالي فإن المحكمة العمالية تغدو مختصة بنظر النزاع)) [١].

ب. مجلس التوفيق:

إذا لم تتم تسوية النزاع العمالي الجماعي عن طريق مندوب التوفيق فإنه يقوم برفع تقريره إلى وزير العمل حيث يحاول وزير العمل حل النزاع بنفسه فإن لم يتمكن فعليه إحالة النزاع إلى مجلس التوفيق.

يتكون مجلس التوفيق من رئيس يعينه وزير العمل لا يكون من ذوي العلاقة بالنزاع أو بنقابات العمال أو نقابات أصحاب العمل ومن عضوين أو أكثر يمثلون كلاً من أصحاب العمل والعمال بأعداد متساوية، حيث يسمي كل من الطرفين ممثليه في المجلس ولا يجوز لأي من الطرفين توكيل المحامين أمام مجلس التوفيق [٢].

يسعى مجلس التوفيق للتوصل إلى تسوية المنازعة بالطريقة التي يراها ملائمة ويتحرى أسباب النزاع وإيجاد الحلول والحصول على تسوية ويتمتع مجلس التوفيق عند النظر في المنازعات العمالية بالصلاحيات الآتية سنداً لأحكام المادة (١٢٥) من قانون العمل التي تنص على:

((أ. سماع أقوال أي شخص أو الاستعانة بخبرته في النزاع تحت القسم القانوني.

ب. تكليف أي طرف من أطراف النزاع بإبراز المستندات والبيانات التي لديه وتراها المحكمة أو المجلس ضرورية للنظر أو الفصل في النزاع)).

وفي حالة توصل مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع كلياً أو جزئياً يقدم إلى الوزير تقريراً بذلك مرفقاً به التسوية الموقعة بين الطرفين، أما إذا لم يتوصل

---

[1] انظر قرار المحكمة العمالية رقم ١٩٩٩/٣، تاريخ ١٩٩٩/١١/٣٠ منشورات مركز عدالة.

[2] انظر نص المادة(١٢١/ج/٢/١) من قانون العمل الاردني.

مجلس التوفيق إلى تسوية النزاع فيترتب عليه أن يقدم إلى الوزير تقريراً يتضمن أسباب النزاع والإجراءات التي اتخذها لتسويته والأسباب التي أدت إلى عدم إنهائه و التوصيات التي يراها مناسبة بهذا الشأن [1].

ويترتب على مجلس التوفيق في جميع الأحوال أن ينهي إجراءات التوفيق وتقديم تقريره بالنتائج التي توصل إليها خلال مدة لا تزيد على واحد وعشرين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليه [2].

وقد جاء في قرار لمحكمة التمييز الأردنية بأنه: ((يكون تقرير مجلس التوفيق وقرار المحكمة العمالية كتابيا ويوقعه جميع أعضاء المجلس أو المحكمة وفقا لمقتضى الحال ويصدر قرار المحكمة بالإجماع أو بالأكثرية ويجب على كل عضو مخالف من أعضاء المجلس أو المحكمة أن يثبت رأيه كتابة في التقرير أو القرار وذلك وفقا للمادة ١٢٨/ا من قانون العمل وعليه وبما أن المستدعية (النقابة العامة للعاملين في الكهرباء بالأردن) كانت قد عينت ثلاثة مندوبين لها لتمثيلها في مجلس التوفيق وردت أسماؤهم في كتاب النقابة الموجه لرئيس المجلس وأن المستدعى ضدها الثانية (شركة الكهرباء الأردنية) قد عينت مندوبين اثنين لتمثيلها في المجلس بموجب كتابها الموجه لرئيس المجلس إلا أن التقرير المرفوع إلى وزير العمل لإشعاره بعدم تمكن مجلس التوفيق من التوصل إلى تسوية النزاع العمالي قد جاء خالياً من تواقيع أعضاء المجلس حيث اقتصر على توقيع رئيس المجلس مما يعين انه صدر عنه وحده مما يخالف نص المادة المذكورة أعلاه والمادة ١٢٢ من قانون العمل وحيث أن اشتراك كامل أعضاء مجلس التوفيق في إصدار تقرير عدم التوصل إلى تسوية النزاع شرط مسبق لتمكين وزير العمل من إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية عملا بالمادة ١٢٤ من القانون المذكور فعليه ولعدم تحقق هذا الشرط يكون قرار المستدعى ضده الأول (وزير العمل) بإحالة النزاع العمالي الجماعي المتكون بين المستدعية (النقابة العامة للعاملين في الكهرباء بالأردن) والمستدعى ضدها الثانية (شركة الكهرباء الأردنية المساهمة

[1] انظر نص المادة (١٢٢/ب) من قانون العمل الاردني.

[2] انظر نص المادة (١٢٢/ج) من قانون العمل الاردني.

المحدودة) إلى المحكمة العمالية لكون مجلس التوفيق لم يتوصل إلى حل للنزاع بينهما غير مستند إلى إجراءات قانونية صحيحة ويكون مستوجب الإلغاء))[١].

الفرع الثاني: الوسيلة القضائية في حل المنازعات العمالية.

تتمثل الوسيلة القضائية لحل النزاعات العمالية بالمحكمة العمالية، وقد سبق لنا وأن تعرفنا على المحاكم العمالية والكيفية التي تشكل بها المحكمة العمالية وصلاحياتها، وهنا نبين في عجالة الكيفية التي يتم من خلالها حل النزاع العمالي عن طريق المحاكم العمالية.

عند فشل مجلس التوفيق في حل النزاع يترتب على وزير العمل أن يحيل النزاع الى المحكمة العمالية التي تقوم بدورها بالبت فيه، ولكن بالرجوع إلى نص المادة (١٢٤) من قانون العمل نجد أن المشرع لم يحدد المدة التي يجب على الوزير خلالها إحالة النزاع إلى المحكمة العمالية ابتداءً من تاريخ استلامه لقرار مجلس التوفيق الذي يقضي بعدم التوصل إلى تسوية النزاع العمالي [٢].

إن للمحكمة العمالية ما للمحاكم النظامية ولمجلس التوفيق من صلاحيات فيما يختص بإلزام أي شخص بالحضور لسماع أقواله، أو الاستعانة بخبرته، أو تكليف أي فريق بإبراز المستندات والبيانات اللازمة، ويتضح ذلك من خلال نص المادة (١٢٧) من قانون العمل الأردني [٣]، وتجدر الإشارة هنا إلى أنه يقع على عاتق المحكمة العمالية عدة التزامات أهمها أن تقضي في النزاع العمالي على وجه الاستعجال بحيث تباشر الفصل فيه خلال مدة لا تزيد على سبعة أيام من تاريخ إحالة النزاع إليها، كما أنها ملزمة بإبلاغ قرارها في النزاع الى وزير العمل خلال مدة ثلاثين يوماً من تاريخ إحالة النزاع إليها [٤].

---

[1] انظر قرار محكمة التمييز الأردنية رقم ١٩٩٧/١٥، تاريخ ١٩٩٧/٦/٣ منشورات مركز عدالة

[2] انظر نص المادة (١٢٤) من قانون العمل الاردني.

[3] انظر نص المادة(١٢٧) من قانون العمل الاردني.

[4] انظر نص المادة (١٢٤/ب) من قانون العمل الاردني.

وأخيراً تجدر الإشارة إلى أن قرارات المحكمة العمالية ملزمة لأطراف النزاع جميعهم اعتباراً من التاريخ الذي عينته المحكمة، وهي غير قابلة للطعن أمام أي جهة قضائية أو إدارية [١].

الفرع الثالث: الوسائل القسرية في حل المنازعات العمالية.

تتمثل الوسائل القسرية لتسوية المنازعات العمالية في وسيلتين هما الإضراب والإغلاق، فالإضراب عن العمل يكون من قبل العمال أما الإغلاق فيكون من قبل صاحب العمل، ورغم النتائج السلبية التي تتمخض عن هذه الوسائل سواء بالنسبة للعامل أو لصاحب العمل من حيث إلحاق الخسائر بكل من طرفي النزاع وبالاقتصاد القومي وما يمكن أن يترتب على ذلك من اضطراب للأمن والاستقرار الاجتماعي، فقد أقرت بعض الدول في قوانينها الإضراب والإغلاق كقانون العمل الأردني مع إيجاد نوع من التوازن بين هذين الحقين، فإن كان للعمال سلاح الامتناع عن العمل من أجل الضغط على أصحاب العمل لإرغامهم على الاستجابة لمطالبهم فإن لأصحاب العمل سلاحاً آخر يواجهون به العمال عن طريق إغلاق مشاريعهم وأعمالهم، وسنتكلم عن هاتين الوسيلتين تباعاً.

أولاً: الإضراب

جاء قانون العمل الأردني خالياً من تعريف الإضراب، إلا أنه حدد حالات عدم جواز القيام به في المادة (١٣٤) منه وكذلك ما ورد في المادة (١٣٥) من صدور نظام يحدد شروط الإضراب وحالاته، ويتضح بمفهوم المخالفة من المواد السابقة ان الإضراب جائز في قانون العمل الأردني إذا توافرت الشروط اللازمة لذلك.

ويعرف الإضراب بأنه " امتناع العمال عن تنفيذ العمل الملتزمين به بموجب عقود العمل الفردية التي أبرمت مع صاحب العمل وذلك بسبب نزاع عمالي جماعي.[٢]

---

[1] انظر نص المادة (١٣٠) من قانون العمل الاردني.

[2] د. فرج، توفيق،١٩٨٦، قانون العمل – في القانون اللبناني و القانون المصري الجديد، الطبعة الاولى، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت،ص١٨٠ .

وقد استثنى المشرع الأردني في المواد (١٣٤،١٣٥) من قانون العمل الحالات التي لا يجوز فيها القيام بالإضراب أو الإغلاق، وهذه الحالات هي:

١. عدم جواز الإضراب أو الإغلاق إذا كان النزاع محالاً على مندوب التوفيق أو مجلس التوفيق أو المحكمة العمالية [1].

٢. عدم جواز الإضراب أو الإغلاق خلال المدة التي تكون فيها أية تسوية نافذة المفعول أو أي قرار معمول به وكان الإضراب أو الإغلاق يتعلق بمسائل مشمولة بتلك التسوية أو ذلك القرار [2].

٣. عدم جواز الإضراب دون إعطاء إشعار لصاحب العمل قبل مدة لا تقل عن ١٤ يوماً من التاريخ المحدد للإضراب وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل يتعلق بإحدى خدمات المصالح العامة [3].

فإذا قام العامل بإضراب محظور بموجب قانون العمل يعاقب بغرامة لا تقل عن خمسين ديناراً عن اليوم الأول وخمسة دنانير عن كل يوم يستمر فيه الإضراب بعد ذلك ويحرم من أجره عن الأيام التي يضرب فيها وذلك حسبما نصت عليه المادة (١٣٦/أ) من قانون العمل [4].

نلاحظ مما تقدم أن الإضراب العمالي سلاح يلجأ إليه العمال في أحوال مختلفة، فقد يكون القصد منه تحذير صاحب العمل بضرورة تلبية مطالب العمال ويسمى عندئذ (الإضراب بقصد الإنذار)، أو قد يكون إضراباً في قسم معين على أن يليه إضراب في قسم آخر ويسمى (الإضراب الدائر)، وقد يتم تباطؤ العمال عن العمل ويسمى عندئذ (إضراب الإنتاج).[5]

ثانياً: الإغلاق

يقصد بالإغلاق قيام صاحب العمل بإغلاق منشأة العمل أو وقف العمل فيها أو رفضه الاستمرار في استخدام أي عدد من الأشخاص المستخدمين لديه بسبب

---

[1] انظر نص المادة (١٣٤/أ) من قانون العمل الاردني.

[2] انظر نص المادة (١٣٤/ب) من قانون العمل الاردني.

[3] انظر نص المادة (١٣٥/أ) من قانون العمل الاردني.

[4] انظر نص المادة (١٣٦/أ) من قانون العمل الاردني.

[5] د. كرم، عبد الواحد، مرجع سابق، ص ٢٣٤

نزاع عمالي بقصد إرغام العمال وحملهم على قبول شروط معينة في العمل، ويعتبر هذا الإجراء مقابلاً للإضراب فهو إجراء دفاعي يلجأ إليه صاحب العمل لحمل العمال المضربين للعودة إلى العمل[1].

يتبين لنا من خلال هذا التعريف مايلي:

١. أن الإغلاق قد يأخذ عدة صور كإقفال المؤسسة، أو المنشأة، ومنع العمال من الدخول لمكان العمل، أو إيقاف العمل عن طريق منع العمال من تأدية عملهم، أو رفض صاحب العمل استمرار مجموعة من العمال في القيام بالعمل.

٢. أن الإغلاق، كالإضراب، يرتبط بالمنازعات العمالية، فهو لايكون إلا بمواجهة مجموعة من العمال باعتبارهم طرفاً في هذا النزاع [2].

وتجدر الإشارة إلى أن المشرع الأردني وبالإضافة إلى الحالات التي نص عليها في المواد (١٣٤) و(١٣٥) من قانون العمل التي لايجوز فيها الإضراب او الإغلاق، تناول في المادة (١٣٥/ب) من قانون العمل حالة عدم جواز الإغلاق دون إعطاء إشعار للعمال، حيث جاء فيها : ((لا يجوز لصاحب العمل إغلاق مؤسسته دون أن يعطي إشعاراً للعمال بذلك قبل مدة لا تقل عن أربعة عشر يوما من التاريخ المحدد للإغلاق وتضاعف هذه المدة إذا كان العمل متعلقاً بإحدى خدمات المصالح العامة)).[3].

وأخيراً لا بد لنا من الحديث عن العقوبة التي قد يتعرض لها صاحب العمل اذا أقدم على الإغلاق بموجب قانون العمل،حيث يعاقب صاحب العمل بغرامة مقدارها خمسمائة دينار عن اليوم الأول وخمسون ديناراً عن كل يوم يستمر فيه الإغلاق بعد ذلك ويلزم بدفع أجور العمال عن الأيام التي يستمر الإغلاق فيها وذلك حسبما نصت عليه المادة (١٣٦/ب) من قانون العمل[4].

---

[1] د. العتوم، منصور ابراهيم، مرجع سابق، ص ١٧٤.

[2] د. الباشا ، محمد فاروق ، ١٩٩١-١٩٩٢، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، الطبعة الاولى، منشورات جامعة دمشق، دمشق،،ص ٢٧٦.

[3] انظر نص المادة (١٣٥/ب) من قانون العمل الاردني.

[4] انظر المادة (١٣٦/ب) ىمن قانون العمل الاردني.

– التحكيم كطريقة من طرق حل المنازعات العمالية الجماعية

أضافت القوانين طريقة أخرى من طرق حل المنازعات الجماعية وهي طريقة التحكيم، ومنها قانون العمل المصري[١]، ونظام العمل والعمال السعودي[٢]، إلا أن المشرع الأردني لم يأخذ بهذه الطريقة واكتفى بالطرق السابق ذكرها في حل المنازعات العمالية الجماعية.

ولعل التحكيم من أكثر آليات حل المنازعات فعالية وشيوعاً، حيث يتفق الأطراف على عرض النزاع على أحد المحكمين سواء قاما باختياره أو تم ذلك بتفويض منهما أو على ضوء ما سبق أن وضعاه من شروط ليفصل في النزاع بقرار يحسم الخصومة بعد أن يبدي كل من الطرفين رأيه.[٣]

وقد قرر قانون العمل المصري نظام المفاوضة الجماعية وجعله إجبارياً وسابقاً على نظام التحكيم، ومقتضى ذلك أنه إذا ثار نزاع بين صاحب العمل وجميع عماله أو فريق منهم بخصوص العمل أو شروطه وجب على الطرفين المتنازعين السعي لحله ودياً عن طريق المفاوضات الجماعية، أي بالتحاور والتفاهم المباشر، وتتم المفاوضات عن طريق عرض النزاع أمام الطرفين ليبدي كل منهما مطالبه ووجهة نظره والحجج والمبررات التي تؤيده لمحاولة حل النزاع بالطرق الودية [٤].

ومما لا شك فيه أن هذه المفاوضات الجماعية في حل المنازعات العمالية هي أرقى صور الحوار الديمقراطي وتنطوي على فائدة كبيرة لطرفي الإنتاج تتمثل في استقرار الأوضاع العمالية والاجتماعية والاقتصادية، وكثيراً ما تنتهي

---

[1] نقلاً عن د. الدسوقي، رأفت، ٢٠٠٨، التحكيم في قانون العمل، الطبعة الاولى، دار الكتب القانونية، القاهرة، ص٣٧.

[2] نقلاً عن د. نايل، السيد عيد، ١٩٩٥ ، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود، الرياض

[3] د. سعد ، جورج ،١٩٩٦، دراسات في قانون العمل البناني ، الطبعة الاولى ، منشورات الجامعة البنانية ، بيروت ،ص ١٢٦ .

[4] المستشار خليل، عدلي،١٩٨١، التعليق على قانون العمل الجديد، الطبعة الاولى، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة، ص٢٦١

هذه المفاوضات إلى إبرام عقود عمل جماعية يلتزم بها الطرفان، أما إذا لم يتوصل الطرفان إلى تسوية النزاع المطروح ودياً فيجوز لأي منهما اللجوء إلى اللجان المحلية أو المجلس المركزي فإذا تعذر تسوية النزاع وجب إحالة الأوراق إلى هيئة التحكيم المختصة.[١]

أما نظام العمل والعمال السعودي فقد أجاز تسوية خلافات العمل عن طريق الصلح أو التحكيم، فالصلح هو مفاوضة بين أطراف النزاع تهدف إلى تقريب وجهات النظر حتى يمكن حله توفيقياً، أما التحكيم فنصت المادة ١٨٣/١ منه على انه يحق في جميع الأحوال للفريقين المتنازعين أن يعينا بالتراضي محكماً واحداً عن الفريقين أو محكماً أو أكثر عن كل فريق ليفصل المحكم أو المحكمون في الخلاف وذلك عوضاً عن اللجان المنصوص عليها في هذا الفصل.[٢]

المطلب الثاني:

مدى ما تقدمه الطرق البديلة لحل المنازعات العمالية من امتيازات للعامل.

إن قانون العمل الأردني بما تضمنه من وسائل بديلة لحل المنازعات العمالية قد أعطى العامل وصاحب العمل عدة طرق ووسائل لحل المنازعات العمالية الجماعية، وقد أورد هذه الطرق تباعاً كما أسلفنا وحيث أن هذه الطرق والوسائل جاءت لمصلحة العامل وصاحب العمل معاً، حيث أن المنازعات العمالية من شأنها أن تؤدي إلى تعطل حركة الإنتاج واضطراب الاقتصاد والأمن الاجتماعي فإن المشرع أولاها من الأهمية وحدد بالتالي وسائل حلها على النحو السابق ذكره.

وتقدم هذه الوسائل امتيازات عديدة للعامل حيث نرى أنه في الإضراب مثلاً – وهو من الوسائل القسرية التي يلجأ إليها العامل– أن المشرع الأردني قد نفى أن يكون الإضراب من الأسباب المشروعة لفصل العامل، حيث قضت محكمة

---

[1] د.الطورة ،عبد القادر ، ١٩٨٨، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية ، الطبعة الاولى ، المطبعة الفنية الحديثة ،القاهرة .ص ٢٥٥.

[2] د. القيسي ، عصام يوسف ،١٩٩٧ ، قانون العمل البناني، الطبعة الثالثة ، عشتار للنشر و التوزيع ، بيروت ،ص ٢٢١.

التمييز تأكيداً لذلك : ((أن التوقف عن العمل (الإضراب) وفقا لأحكام المادة ٢٨ من قانون العمل، ليس سببا مشروعا لفصل العامل من عمله، وقد حددت المادة ١٣٦ من قانون العمل، العقوبة التي تفرض على العامل، إذا قام بإضراب محظور، وليس من بينه طرده من عمله))[١].

كما أن الإضراب – كما يرى أنصاره- هو حق طبيعي للعمال وأنه السلاح العملي المفيد الذي يمكن للعمال استعماله لحمل صاحب العمل على تحقيق مطالبهم، حيث يلاحظ أن حركات الإضراب تنتهي عادةً بتحقيق المطالب العمالية خصوصاً إذا كانت الحركة العمالية منظمة نقابياً وتكون مطالبها عادلة [٢].

وقد حمى العامل عندما منع صاحب العمل من فصل العامل من عمله عندما تكون إجراءات التسوية قائمة، فقد ورد في قرار للمحكمة العمالية : ((إن فصل العمال بعد مباشرة مندوب التوفيق إجراءات التسوية يعتبر إجراء باطلاً لمخالفته لأحكام قانون العمل مما يقتضي الحكم بإعادة العمال للعمل)) [٣].

كما أنه ومن الملاحظ أن المشرع الأردني لدى وضعه التوفيق كوسيلة من الوسائل الرضائية لحل النزاعات العمالية كان هدفه الأول والأخير حماية مصلحة العمال، وتأكيداً لذلك نرى ان المشرع منع صاحب العمل – أثناء قيام مندوب التوفيق بإجراءاته – من تغيير شروط الاستخدام التي كانت تسري على العمال قبل حدوث النزاع، كما أنه قيد صاحب العمل بأن حظر عليه القيام بفصل أي عامل دون الحصول على إذن كتابي من مندوب التوفيق أو المجلس، كما أن المشرع رتب جزاءً على مخالفة القرارات الصادرة عن مجلس التوفيق وفقاً لما جاء في المادة (١٣٠) بفقرتيها أ، ب [٤].

أما فيما يتعلق بالطريق القضائية لحل المنازعات العمالية فقد أعطى المشرع صلاحية النظر في مثل هذه النزاعات للمحكمة العمالية، والتي من واجباتها

---

1 انظر قرار محكمة التمييز رقم ٢٠٠٠/٣٧٩٤، تاريخ ٢٠٠١/١٠/٩ منشورات مركز عدالة

2 د.عبد الله، فتحي عبد الرحيم، ١٩٧١، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الاول، الطبعة الاولى، دار النهضة للطباعة والنشر، القاهرة ص٢٨١.

3 انظر قرار المحكمة العمالية رقم ١٩٩٩/٣، تاريخ ١٩٩٩/١١/٣٠ منشورات مركز عدالة

4 انظر نص المادة (١٣٠/أ/ب) من قانون العمل الاردني.

الأساسية كما ذكرنا سابقاً نظر النزاع المعروض عليها على وجه الاستعجال على أن يبلغ القرار الصادر عنها لوزير العمل خلال ثلاثين يوماً، وهذه ميزة خص المشرع بها المنازعات العمالية سواء أكانت فردية أم جماعية، حتى يستطيع العمال تثبيت حقوقهم والحصول عليهم بأسرع وقت ممكن.

ولابد لنا هنا من ذكر ملاحظة مهمة وهي ان المشرع في المادة **(١٣٤/ج)** من قانون العمل ساوى بين العامل وصاحب العمل في موضوع توكيل المحامين أمام المحكمة العمالية وذلك لأهمية النزاع المعروض أمام المحكمة العمالية، كما أن المشرع الأردني رتب في حال مخالفة القرارات الصادرة عن المحكمة العمالية نفس الجزاء الذي رتبه في حال مخالفة القرارت الصادة عن مجلس التوفيق أو مندوب التوفيق.

الفصل الرابع: الخاتمة

يعتبر موضوع الامتيازات والضمانات التي منحها المشرع للعامل في التقاضي من أهم المواضيع القانونية التي تهم الطبقة الأكثر انتشاراً في مجتمعتنا ألا وهي العمال وأصحاب العمل، ومن خلال دراستي لهذا الموضوع استطعت أن أتوصل إلى بعض النتائج كما أنني أدرجت بعض التوصيات على النحو التالي.

أولاً: النتائج

١. جاءت قوانين العمل لإنصاف العمال، وتخليصهم من جور وهيمنة أرباب العمل، وللمحافظة على حقوقهم.

٢. أن إعفاء المشرع للعمال من الرسوم القضائية هي مسألة منطقية ذلك أن العامل إذا أراد اقامة دعوى في مواجهة رب العمل فمن المؤكد أن سبب هذه الدعوى سيكون المطالبة بأية مستحقات مادية، فلو كان هناك رسوم مفروضة على مثل هذه الدعوى لكان ذلك حائلاً بين العامل وبين حصوله على حقه.

٣. يتحقق الإعفاء من الرسوم القضائية مباشرة بمجرد اقامة الدعوى العمالية دون الحاجة لسلوك الطريق العادي المقرر للإعفاء.

٤. لا يسري الإعفاء من الرسوم القضائية المفروضة على الدعاوى العمالية التي تم تجديدها لأكثر من مرة، أو على أي دعوى أخرى يقيمها العامل للمطالبة بالحقوق العمالية ذاتها.

٥. جاء الإعفاء من الرسوم القضائية باستثناء رسوم طوابع الواردات التي يجب ان تدفع على عقد العمل في حال أراد أحد أطراف الدعوى الاحتجاج به كبينة له.

٦. ساوى المشرع في الإعفاء من الرسوم القضائية في الدعوى العمالية بين أرباب العمل والعمال.

٧. لم يتطرق المشرع الأردني في قانون العمل لموضوع تحميل العامل رسوم ومصاريف الدعوى أو أي جزء منها في حال كانت دعواه كيدية في مواجهة رب العمل.

٨. لم يتناول المشرع الأردني في قانون العمل موضوع مجانية التقاضي إلا أمام محاكم الدرجة الاولى ولم يتناول مدى إمكانية الإعفاء أمام المحاكم الاعلى درجة.

٩. لم ينص المشرع الاردني صراحةً على الإعفاء من الرسوم القضائية أمام المحاكم العمالية.

١٠.أعفى المشرع القرارت الصادرة عن المحاكم النظامية أو سلطة الاجور من الرسوم القضائية لدى طرحها في دائرة التنفيذ.

١١. مع أن لسلطة الأجور نفس صلاحيات المحاكم النظامية، إلا أنها غير ملزمة باتباع الاصول والإجراءات المتبعة في المحاكم النظامية.

١٢. لم يخضع المشرع القرارت الصادرة عن سلطة الأجور عند تنفيذها للقواعد العامة لقانون التنفيذ وإنما أفرد لها نصاً خاصاً.

١٣. النزاعات العمالية هي نزاعات تنظر على وجه السرعة وليست من القضاء المستعجل.

١٤. مع أن المشرع الأردني نص في المادة(١٣٧/أ) من قانون العمل على أن النزاعات العمالية تنظر على وجه السرعة ويجب الفصل فيها من قبل المحاكم خلال ثلاثة اشهر من تاريخ ورودها الى المحكمة، إلا اننا نلاحظ عدم الإلتزام بهذا النص في الواقع العملي في المحاكم.

١٥. حدد المشرع الأردني في قانون العمل المدة التي يجب على محكمة الاستئناف أن تفصل فيها بالقرارات المستأنفة الصادرة عن محكمة الصلح، في حين لم يحدد المدة التي يجب على محكمة الاستئناف الفصل في القرارات المستأنفة الصادرة عن سلطة الأجور و المحكمة العمالية، مما يزيل عنها صفة النظر فيها على وجه السرعة.

١٦. مع أن المشرع أعطى لرب العمل سلطة توقيع الجزاءات التأديبية إلا انه قيده فيما ما يتعلق بهذه الجزاءات، كما أعطى للقضاء صلاحية الرقابة على العقوبات المفروضة على العامل.

١٧. إن جزاء مخالفة أي شرط من شروط عقد العمل لقانون العمل هو البطلان إلا إذا كانت هذه المخالفة في مصلحة العمال وكانت تضيف لهم امتيازات أكثر من تلك التي أعطاهم اياها القانون.

١٨. وضع المشرع الأردني عدة وسائل لحل النزاعات العمالية فمنها الوسيلة القضائية والمتمثلة بالمحكمة العمالية، والوسائل الرضائية المتمثلة بالتوفيق و مجلس التوفيق، والوسائل القسرية المتمثلة بالإضراب والإغلاق.

ثانياً: التوصيات

١. نتمنى على المشرع أن يعفي العامل من رسوم طوابع الواردات المفروضة على عقد العمل.

٢. نتمنى على المشرع ألا يساوي في الاعفاء من الرسوم القضائية في الدعوى العمالية بين أرباب العمل والعمال، ويخص العمال وحدهم بالاعفاء.

٣. نتمنى على المشرع الأردني إيراد نص في قانون العمل يقضي بتحميل العامل رسوم ومصاريف الدعوى أو أي جزء منها في حال كانت دعواه كيدية في مواجهة رب العمل، حتى لا تكون مجانية التقاضي التي وفرها القانون للعمال وسيلة للإضرار بأرباب العمل.

٤. نتمنى على المشرع الأردني أن ينص صراحةً على مجانية التقاضي أمام محاكم الدرجة الثانية.

٥. نتمنى على المشرع الأردني أن ينص صراحةً على الإعفاء من الرسوم القضائية أمام المحاكم العمالية.

٦. نتمنى على المشرع الأردني فرض رقابة على تطبيق نصوص قانون العمل المتعلقة بنظر الدعاوى العمالية بصفة الاستعجال، حتى يتمكن العمال من الاستفادة من هذه الميزة المهمة، التي تمكنهم من الحصول على حقوقهم بأقصى سرعة، وفي هذا الصدد نتمنى على المحاكم المختصة بنظر النزاعات العمالية أن تفرد غرفاً خاصة بالقضايا العمالية لتفصل فيها على وجه السرعة ضمن المدد التي حددها القانون.

٧. نتمنى على المشرع أن يحدد واجبات رب العمل بصورة أوضح لضمان التزامه بتنفيذ قيد تشغيل العمالة المعوقة، كأن يلزم رب العمل أن يعد سجلا خاصا لقيد العمال المعاقين الذين التحقوا بالعمل لديه، وأن يدون في السجل البيانات الواردة في شهادة التأهيل المهني، كما ونتمنى على المشرع أن يلزم رب العمل بضرورة تقديم هذا السجل لمفتش العمل عند الطلب.

٨. نتمنى على المشرع الأردني الأخذ بطريقة التحكيم التي أخذ بها العديد من المشرعين لما تتسم به هذه الطريقة من فاعلية في حل النزاعات العمالية.

المصادر والمراجع:

أولاً : الكتب :

١. د. ابراهيم، عزيز، ١٩٧٩، شرح قانون العمل العراقي، الطبعة الاولى، المطبعة الجامعية، بغداد.

٢. الايوبي، جمال الدين، ١٩٩٢، قانون العمل "دراسات للجوانب الشكلية والموضوعية والعملية" الطبعة الاولى، بدون دار نشر، القاهرة .

٣. د. ابو السعود، رمضان، ١٩٨٣، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الاولى، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت.

٤. د. ابو الوفا، احمد، ١٩٨٦، المرافعات المدنية و التجارية، الطبعة رقم ١٤،دار الولاء للطباعة والنشر، القاهرة.

٥. د. ابو شنب، احمد، ٢٠٠٣، شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الاولى، الاصدار الرابع، دار الثقافة، عمان.

٦. د. اسماعيل، ايهاب حسن، ١٩٧٦، الوجيز في قانون العمل، الطبعة الاولى، القاهرة.

٧. د. الباشا، محمد فاروق، ١٩٩١-١٩٩٢،التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، الطبعة الاولى، منشورات جامعة دمشق، دمشق.

٨. د. البدوي، زكي،١٩٦٥، دراسات تطبيقية في تشريع العمل و التأمينات الاجتماعية، بدون رقم طبعة، دار الفكر العربي للنشر، القاهرة.

٩. د. الاهواني، حسام الدين، ١٩٩١، شرح قانون العمل،الطبعة الاولى، دار الوفاء للنشر و التوزيع، القاهرة.

١٠.د. جمال الدين، محمود، ١٩٨٣، الوجيز في قانون العمل، الطبعة الثالثة، مطبعة جامعة القاهرة، القاهرة.

١١.د. حمدان، حسين عبد اللطيف، ٢٠٠٩، قانون العمل، الطبعة الاولى، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت.

١٢. د. الخولي، اكثم،١٩٧٥، دروس في قانون العمل، الطبعة الاولى، الدار الجامعية للنشر و التوزيع،القاهرة.

١٣.د. خليفة، عبد العزيز، ١٩٩٩، الاحكام العامة لعقد العمل الفردي،الطبعة الاولى، دار الولاء للنشر، بغداد.

١٤.المستشار خليل، عدلي،١٩٨١، التعليق على قانون العمل الجديد، الطبعة الاولى، عالم الكتب للنشر والتوزيع، القاهرة.

١٥.د. الداوودي، غالب علي، ٢٠٠٤، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة ثالثة، دار وائل للنشر، عمان.

١٦.د. الدسوقي، رأفت، ٢٠٠٨، التحكيم في قانون العمل، الطبعة الاولى، دار الكتب القانونية، القاهرة.

١٧.د. دهمان، فؤاد، ١٩٦٥، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، الطبعة الاولى، مطبعة الاتحاد، دمشق.

١٨. د. راغب، وجدي،١٩٧٤، النظرية العامة في العمل القضائي، الطبعة الاولى، الدار الجامعية للطباعة والنشر،القاهرة.

١٩.د. رمضان، سيد محمود، ٢٠٠٥، الوسيط في شرح قانون العمل، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان.

٢٠.د. الزعبي، عوض احمد،٢٠٠٣، أصول المحاكمات المدنية "دراسة مقارنة "، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر، عمان.

٢١.د. سعد، جورج،١٩٩٦، دراسات في قانون العمل البناني، الطبعة الاولى، منشورات الجامعة البنانية، بيروت.

٢٢.د. سليم، عصام أنور، ١٩٩٩، قانون العمل، الطبعة الاولى، منشأة المعارف للنشر و التوزيع، القاهرة.

٢٣.د. السعيد، صادق مهدي،١٩٦١، منازعات العمل الجماعية، الطبعة الاولى، مطبعة المعارف، بغداد.

٢٤.د. السيد، السيد محمد،١٩٨٩،شرح قانون العمل المصري، الطبعة الاولى، مكتبة الطالب للنشر و التوزيع، القاهرة.

٢٥.د. شنب، محمد لبيب، ١٩٨٣، شرح قانون العمل، الطبعة الرابعة، دار النهضة العربية، القاهرة.

٢٦.د.صادق، هشام علي،١٩٨٢، دروس في قانون العمل اللبناني، الطبعة الاولى، الدار الجامعية للنشر، بيروت.
٢٧. د.الطورة،عبد القادر، ١٩٨٨، قواعد التحكيم في منازعات العمل الجماعية، الطبعة الاولى، المطبعة الفنية الحديثة،القاهرة.
٢٨.د. العابد، عدنان، و د.الياس، يوسف، ١٩٨٩، قانون العمل، الطبعة الاولى، دار الكتب للطباعة و النشر، بغداد.
٢٩.د. عباس، السيد حسن،١٩٨٣، النظرية العامة للتامينات الاجتماعية، الطبعة الاولى، منشأة المعارف للنشر، القاهرة.
٣٠.د. عبد الرحمن،حمدي، د. مطر، محمد يحيى، ١٩٨٧، قانون العمل، الدار الجامعية، القاهرة.
٣١.د.عبد الله، أنور،1980 ، تشريع العمل و التأمينات الاجتماعية، الطبعة الاولى، مكتبة عين شمس، القاهرة.
٣٢. د.عبد الخالق، محمد،١٩٧٠، قانون العمل الليبي، الطبعة الاولى، دار الوفاء للنشر و التوزيع، القاهرة.
٣٣.د. عبد الصبور، فتحي،١٩٨٥، الوسيط في قانون العمل، الجزء الاول،الطبعة الاولى، دار الهنا للطباعة، القاهرة.
٣٤.د.عبد الله، فتحي عبد الرحيم، ١٩٧١، مبادئ في قانون العمل والتأمينات الاجتماعية، الجزء الاول، الطبعة الاولى، دار النهضة للطباعة والنشر، القاهرة.
٣٥. د. العبودي، عباس،٢٠٠٧، شرح احكام قانون اصول المحاكمات المدنية، دار الثقافة للنشر والتوزيع،عمان.
٣٦.د. العتوم، منصور ابراهيم، ١٩٩٢، شرح قانون العمل، الطبعة الثانية، مطبعة الصفدي، عمان.
٣٧.د.عدوي، جلال علي، د.سليم،عصام أنور، ١٩٩٥، قانون العمل،منشأة المعارف للنشر، القاهرة.
٣٨.العريف، علي، ١٩٦٤، شرح قانون العمل، الجزء الثاني، الطبعة الاولى، مطبوعات العطايا، القاهرة.

٣٩.د. علي، عامر محمد، ١٩٩٩، شرح قانون العمل الاردني، الطبعة الاولى، المركز القومي للنشر، عمان.

٤٠.د. عمر، محمد عبد الخالق، ١٩٧٠، قانون العمل، الطبعة الاولى، المكتب المصري للنشر، القاهرة.

٤١.د. غانم، اسماعيل،١٩٦١، قانون العمل، الطبعة الاولى، الدار الجامعية للنشر و التوزيع، القاهرة.

٤٢.د. فرج، توفيق،١٩٨٦، قانون العمل – في القانون اللبناني و القانون المصري الجديد، الطبعة الاولى، الدار الجامعية للطباعة والنشر، بيروت.

٤٣.د. فرعون، هشام،١٩٨٩، قانون العمل (تنظيم علاقات العمل)في ضوء تشريع دولة الامارات، الطبعة الاولى، دار الشروق للطباعة والنشر.

٤٤.د. القضاة، مفلح، ١٩٨٨، اصول المحاكمات المدنية والتنظيم القضائي، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان.

٤٥.د. القيسي، عصام يوسف،١٩٩٧،قانون العمل البناني، الطبعة الثالثة، عشتار للنشر و التوزيع، بيروت.

٤٦.د. كامل، رمضان جمال، ٢٠٠٨،شرح قانون العمل الجديد، الطبعة الخامسة،المركز القومي للاصدارات القانونية، القاهرة.

٤٧.د. كرم، عبد الواحد، ١٩٩٨، قانون العمل في التشريع الأردني، الطبعة الأولى، دار الثقافة، عمان.

٤٨.د. كيرة، حسن،١٩٧٩، أصول قانون العمل عقد العمل، طبعة ثالثة، منشأة المعارف، الإسكندرية.

٤٩.د. اللمساوي، فايز السيد، د. اللمساوي،اشرف فايز، ٢٠٠٥، شرح قانون العمل، المجلد الثاني، شركة ناس للطباعة والنشر، القاهرة.

٥٠.د. المصاروة، هيثم حامد، ٢٠٠٨، المتقى في شرح قانون العمل –دراسة مقارنة بالقانون المدني – الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر، عمان.

٥١.د.محمود،همام محمد،٢٠٠١، قانون العمل " عقد العمل الفردي "، دار المطبوعات الجامعية، القاهرة.

٥٢.د. مراد، محمد حلمي، ١٩٦١، قانون العمل والتامينات الاجتماعية، الطبعة الاولى، دار المعرفة الجامعية، القاهرة.

٥٣.د. ملكاوي، بشار عدنان، ٢٠٠٥، أهم المبادئ القانونية التي تحكم عقد العمل الفردي في قانون العمل الاردني، الطبعة الاولى، دار وائل للنشر و التوزيع، عمان.

٥٤.د. منصور، شاب توما، ١٩٧٧، شرح قانون العمل، دراسة مقارنة، الطبعة السادسة، دار الحرية للطباعة، بغداد.

٥٥.د. النمر، امينة مصطفى، ١٩٩٠، الدعوى واجراءاتها، الطبعة الاولى، منشأة المعارف،القاهرة.

٥٦.د. نايل، السيد عيد، الوسيط في شرح نظامي العمل والتأمينات الاجتماعية في المملكة العربية السعودية، جامعة الملك سعود.

٥٧.د. هاشم،هشام رفعت،١٩٩٠، شرح قانون العمل الأردني، الطبعة الثانية، دار وائل للنشر، عمان.

٥٨.د. والي، فتحي،١٩٨٠، الوسيط في قانون القضاء المدني، الطبعة الاولى، دار النهضة العربية، القاهرة.

٥٩.. الياس،يوسف، ١٩٨٤،الوجيز في قانون العمل و الضمان الاجتماعي،الطبعة الاولى، دار الكتاب للنشر والتوزيع، بغداد.

٦٠.يحيى، عبد الودود، ١٩٨٩، شرح قانون العمل، الطبعة الثالثة، دار النهضة العربية.

ثانياً : الرسائل والابحاث والمقالات.

١. فحماوي، صالح حمدان، ١٩٨٤، المفاوضة الجماعية، العددان ٢٧ و٢٨ من مجلة العمل، عمان.

٢. المعايطة، خالد صالح،٢٠٠٧، ضمانات حقوق العامل في التشريعات الاردنية، دراسة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على رسالة الماجستير، جامعة مؤتة.

ثالثاً: الدوريات:

١. مجلة نقابة المحامين.

٢. منشورات مركز عدالة.

٣. دليل مفتشي العمل لعام ٢٠٠٩.

رابعاً : القوانين:

١. قانون العمل الاردني رقم ٨ لسنة ١٩٩٦ وتعديلاته.

٢. قانون العمل المصري رقم ١٢ لسنة ٢٠٠٣.

٣. قانون العمل الاماراتي رقم ٨ لسنة ٨٠.

٤. قانون الرسوم والطوابع الاردني رقم ٢٠ لسنة ٢٠٠١.

٥. قانون اصول المحاكمات المدنية رقم ١٦ لسنة ٢٠٠٦.

٦. قانون تأهيل المعوقين المصري رقم ٣٩ لسنة ١٩٧٥.